

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля
Юридичний факультет

MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF UKRAINE
Volodymyr Dahl East Ukrainian National University
Department of Law

**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ПРАВА:
ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА**

ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ №32

**TOPICAL ISSUES OF LAW:
THEORY AND PRACTICE**

COLLECTION OF SCIENTIFIC PAPERS №32

Сєвєродонецьк 2016

Відповідно до постанови Президії ВАК України від 12.06.2002 №1-05/6, рішення Президії ВАК України (протокол №1-05/4 від 14.10.2009 р.), постанови Президії ВАК України від 14 квітня 2010 р. №1-05/3, Наказу МОН України від 09.03.2016 р. №241 збірник затверджено як наукове фахове видання, в якому можуть публікуватися результати дисертаційних досліджень на здобуття наукових ступенів доктора і кандидата наук. Збірник наукових праць «Актуальні проблеми права: теорія і практика» внесений до Міжнародної наукометричної бази даних «IndexCopernicusInternational» (Польща).

Редакційна колегія:

Д.ю.н., проф. **Б.Г. Розовський** (головний редактор); д.ю.н., проф. **О.М. Ярошенко** (заступник головного редактора); д.ю.н., проф. **М.І. Іншин**; д.ю.н., проф. **В.І. Щербіна**; д.ю.н., проф. **С.М. Прилипка**; д.ю.н., проф. **Н.М. Хуторян**; д.ю.н., доц. **М.М. Клемпарський**; д.ю.н., проф. **О.М. Обушенко**; д.і.н., проф. **В.П. Михайлюк**; dr. **Natalia Murphy** (SouthernArkansasUniversity); др. **Александр Чирич**, професор (Правнифакултет, УниверситетНишу, Сербия); Proff. Dr. **Jean-Jacques Herve**, Academician of the French Academy of Agricultural Sciences; Prof. Dr. **J nos Nagy**, President Centre for Agricultural and Applied Economic Sciences University of Debrecen, Hungary.

Відповідальний за випуск — докт. юрид. наук, проф. М.І. Іншин.

Видається відповідно до рішення Вченої ради Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля (протокол № 7 від 27 грудня 2016 р.).

Збірник зареєстровано Міністерством юстиції України, свідоцтво про державну реєстрацію друкованого засобу масової інформації серія КВ № 15362- 3934Р.

А-43 Актуальні проблеми права: теорія і практика : збірник наукових праць №32. — Северодонецьк, 2016. — 312 с.

Статті друкуються в авторській редакції.

ISSN 2218-5461

УДК 340.11(477)

© Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, 2016.

ЗМІСТ

<i>Розовский Б.Г.</i> Право: вечный поиск содержания.....	6
<i>Шаповалова О. В.</i> Адаптація господарського законодавства до вимог ЕС щодо сталого розвитку.....	25
<i>Арсентьева О.С.</i> Види та форми заохочень за трудові досягнення	41
<i>Бабіч-Касьяненко К.В., Котова Л.В.</i> Державна політика в галузі інвалідності: вплив міжнародно-правової моделі та парадигми.....	49
<i>Капліна Г.А.</i> Трудові права та зайнятість внутрішньо переміщених осіб в Україні	59
<i>Татаренко Г.В.</i> Вимога органу досудового розслідування про проведення позапланової ревізії (перевірки) фінансово-господарчої діяльності суб'єкта господарювання.....	70
<i>Артюх Ю.І.</i> Поняття і сутність соціального забезпечення вимушених переселенців	77
<i>Білик О.А.</i> Поняття і сутність часткового безробіття в Україні.....	85
<i>Загоруй І.С.</i> Акти міжнародної організації праці як джерело соціально-економічних прав	92
<i>Аль Шрайдекс Моххамад Обейн Токван</i> Відмінності в регулюванні строкових трудових відносин в Бахреїні і в Україні.....	107
<i>Лямзенко В.В., Котова Л.В.</i> Систематизація галузевих та міжгалузевих принципів трудового права України.....	117

<i>Гавришук О. М.</i>	
Історія становлення та розвитку законодавства про військову дисципліну: від княжих часів до кінця 19 століття.....	125
<i>Куценко Р.</i>	
Персональні дані працівника як предмет захисту в трудовому праві ...	132
<i>Мартінова Л.В., Мартинов А.А.</i>	
Нормативно-правовий базис інноваційного розвитку підприємств в Україні.....	140
<i>Боднар Д.В.</i>	
Особливості адміністративно-правового статусу державної виконавчої служби	147
<i>Савельєва М. О.</i>	
Додаткові підстави припинення трудового договору із сумісниками .	155
<i>Сапицька О.М.</i>	
Польові науково-дослідні антропологічні лабораторії судово-медичної експертизи в США	165
<i>Сіроха Д. І.</i>	
Юридична природа корпоративних норм та їх місце у системі локального нормотворення	176
<i>Суховерська З. З.</i>	
Невідповідність призначеного судом покарання ступеню тяжкості кримінального правопорушення та особі обвинуваченого як підстава для зміни або скасування судових рішень.....	185
<i>Khachaturov A.E.</i>	
History and Present Time of Public Regulator Policy of Ukraine.....	195
<i>Черкунов О.В.</i>	
Генезис правового регулювання трудової діяльності працівників правоохоронних органів.....	203
<i>Буглак Ю. О.</i>	
Повноваження як складова компетенції та правового статусу органу державної влади	216
<i>Grechana S.I.</i>	
Principles of Administrative Rule-Making are in Ukraine as Areas of Legal Science	224
<i>Кравченко І. М.</i>	
Питання системності при виявленні невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі	232

<i>Луцюк П. С.</i>	
Концепція юридичної відповідальності в трудовому праві України.....	252
<i>Марченко О. В.,</i>	
Поняття та зміст адміністративно-правового статусу міністерства юстиції України.....	259
<i>Підпала І. В.</i>	
Сьогодення торговельного флоту України та його вплив на забезпечення прав українських моряків	269
<i>Сімонович Д. В.</i>	
Правова сутність та система кримінальних процесуальних гарантій ...	276
<i>Терещенко С. В.</i>	
Правові проблеми збалансованого стимулювання енергоефективності металургійних підприємств.....	284
<i>Яворська Н.О.</i>	
Правова природа трудових відносин суддів	293
<i>Яковенко Р.</i>	
До визначення поняття зайнятості населення	301

Розовский Б.Г.,
зав. кафедрой правоведения ВНУ им.В.Даля
доктор юридических наук, профессор

ПРАВО: ВЕЧНЫЙ ПОИСК СОДЕРЖАНИЯ

*Добровольные рабы производят больше
тиранов, нежели тираны – рабов.*
О. Мирабо

«Право и общество должны говорить на одном языке». Цитата взята из работы, посвященной языку юриспруденции. Здесь, действительно, нужна «точность, терминологическая определенность, отказ от двусмысленности, единообразное определение»¹. Но несовершенство нашего права не столько в нарушении семантики (что, безусловно, плохо), сколько в прямом и скрытом расхождении предписаний закона с интересами преобладающей части общества, которая вынужденно говорит на языке, отличающемся от языка закона в прямом и переносном смысле.

В период существования социалистического лагеря французский правовед Р. Давид писал: «Пересечь границу социалистической страны – это значит попасть в новый мир с другой постановкой проблем, в мир, где такие понятия, как демократия, выборы, парламент, федерализм... приобретают часто другой смысл». Характеристику институтов советского права Р. Давид начинает с подзаголовка: «Обманчивый характер терминологии», отмечая, что «понятия советского права – это практически нечто иное, чем соответствующие понятия буржуазного права»².

Ну, ликвидировали советское право, выкладываясь из сил, творим буржуазное право. И что, стало лучше жить, превысили уровень советской экономики, создали совершенный правопорядок? Есть крылатое выражение: «Оптимисты смотрят телевизор, пессимисты смотрят интернет, реалисты смотрят в холодильник». Как не грустно, при любой идеализации чело- века его бытие в конечном итоге определяется содержанием социального

¹ Черданцев А.Ф. Логико-языковые феномены в юриспруденции: монография. - М.: Норма: ИНФРА-М, 2012. - С. 38-39.

² Давид Р. Основные правовые системы современности. - М., 1967. – С. 235.

«холодильника», выражением которого и является право. В абсолютном большинстве исследований авторы рассыпают праву массу панегириков. Не буду отрицать, в истории право сыграло значительную организующую роль общества. Однако в преобладающей части оно было инструментом диктатуры власти. За всей идеализированной шелухой философско-теоретических блужданий нельзя не видеть, нельзя отрицать, что действующее огосударственное право, коим именую законодательство, есть не что иное, как клетка с мощными железными прутьями, куда помещают человека как зверя, якобы опасного для общества. Это жизне-трудовая колония, где граждане обязаны владеть существованием по жестко регламентированным государством правилам под неусыпным его контролем. Значительная же часть продуктивной жизни человека осуществляет, правдами и неправдами выходя из этой клетки, за ее пределами.

Если непредвзято посмотреть на направленность деятельности правоведов, на действующее законодательство, становится очевидным, что право в их интерпретации последовательно и методично зеленый покров земли жизни закатывает в асфальт и затем размещает на нем искусственные «экологические» образования. Непонятно, почему на протяжении тысячелетий мы пытаемся пользоваться правом, сконструированном как бы в перевернутом виде, где в основе лежит безоговорочный запрет, а не дозволение, стимулирующее поиск новаций, прогрессивных преобразований на пути цивилизованной эволюции человека и общества. У нас же даже само дозволение является своеобразной формой запрета, ибо разрешает действовать только в четко ограниченных пределах.

В философии и теории права законность преподносится как синоним справедливости. Осмелюсь утверждать прямо противоположное: законность, как и право в целом, в массе предписывающие запреты, в принципе не может быть справедливым. Азбучно: запрет трактуется как невозможность возможного¹. Он предполагает существование субъектов, чьи интересы не совпадают с оценкой законодателя, пытающихся воспользоваться возможностью, но не имеющих на то право. Уже само это противоречие свидетельствует о неоднозначной оценке тотальной справедливости закона. Постулируется, что свобода одного кончается там, где начинается свобода другого. Или, наоборот, свобода одного начинается там, где она кончается у другого. Здесь действует принцип «сообщающихся сосудов». Но любой запрет исключает достижение равновесия, как условие нормальных согла-

¹ Из народного юмора: «Самое большое преимущество любовницы заключается в том, что с ней можно поговорить о недостатках жены. Попробуйте поговорить с женой о недостатках любовницы».

сованных действий людей в обществе, превращает в фикцию провозглашенный принцип равенства их прав, заставляет идти в одну сторону по начертанной узкой дорожке. Показательный факт. При проведении социологического опроса среди сотрудников органов правопорядка были получены потрясающие результаты: из 700 опрошенных следователей и оперативных работников 502 заявили, что при расследовании и раскрытии преступлений, борьбе с преступностью в высшую справедливость верят больше, чем в нормы закона¹.

Удельный вес запретов можно рассматривать как коэффициент справедливости права, воплощенного в законе. Запрет служит препятствием при проведении переговоров заинтересованных сторон. Оценку его вреда можно сделать, используя разработанную на базе теории игр американским математиком Доном Нэшем концепцию ведения переговоров, получившую название «равновесие по Нэшу». Вкратце она сводится к тому, что во время ведения переговоров (неважно, политических, экономических или бытовых) обе стороны должны учитывать интересы друг друга. Если переговорщики стремятся сотрудничать, а не наносить друг другу ущерб (добавим, в том числе путем использования запретов, препятствующих достижению результата, желаемого одной из сторон), то в выгоде в итоге остаются все участники, а общая эффективность переговоров возрастает в разы. За разработку концепции Нэш был удостоен Нобелевской премии.

«Равновесие по Нэшу» с научной точки зрения продемонстрировало всю неэффективность и вред дикого капитализма, когда каждый стремился «утопить» конкурента любыми средствами. Здесь правомерна аналогия. Историческая мифология хорошо готовит к войне, но плохо объясняет, как жить и строить партнерские отношения в мире, где войны, хотя и происходят, считаются чем-то экстраординарным и нежелательным. Имперская идентичность мыслит себя в кольце врагов в то время как современный мир требует скорее навыков торговой кооперации, умения договариваться с другими, действуя на равных. Просто «победить и присоединить» уже невозможно.

Отметим, что недавно была выдвинута идея использовать компьютер в качестве независимого переговорщика в ситуации, когда процесс зашел в тупик. Такие программы, будучи независимым агентом, могут сдвинуть процесс с мертвой точки, не нарушая баланса интересов разных сторон².

¹ Захарцев С.И. Некоторые проблемы теории и философии права / Под ред. В.П. Сальникова. – М., 2014. – С. 130-131

² Подробнее на FB.ru: <http://fb.ru/article/56726/teoriya-igr-v-ekonomike-i-drugih-oblastyah-chelovecheskoy-deyatelnosti>

Сказанное не означает полный отказ от запретов. Здесь, как и во всем нужна мера. Не всякое возможное полезно человеку и обществу, многое чревато опасностью причинения вреда. Для его предотвращения и регламентируется запрет. Но любые оценки зависят от времени, уровня знаний и сознания его утверждающего¹. В подавляющем большинстве ущерб (вред), наступающий при нарушении запрета, имеет социальную и экономическую оценку. (По Пифагору «Все есть число»). Законодатель должен стремиться дать понятную гражданам экономическую или социальную оценку необходимости запрета и возможности отступления от него. Не исключение, когда выгода, получаемая при нарушении запрета, многократно превышает ущерб, полностью его компенсирует. Во все времена находились люди, действующие вопреки запрету и получающие социально и экономически полезный результат. Все достижения прогресса – результат нарушения тех или иных запретов. Однако угроза ответственности была и есть фактором, тормозящим развитие, порой приводящим к коллапсу. Поэтому принцип: «Купите изменение в законе» в прямом и переносном смысле должен быть основополагающим в правоприменительной практике, как условие обеспечения справедливости права и законодательства.

Ставить вопрос о коренной реконструкции права ни теоретически, ни практически невозможно, не определившись с перспективами развития нашего общества. Здесь, как не пытайся прыгать через ступени, не уйти от решения уже существующих, имеющих тысячелетнюю историю земных проблем. Я не обладаю даром ясновидения и не хочу обсуждать, произойдет в перспективе смена капитализма каким-либо вариантом социализма, или нет. Буду исходить из анализа тех тенденций, которые нарастают в повседневной действительности, требуют раскрепощения человека от чрезмерных правовых оков.

Английский писатель Олдос Хаксли написал: «А что, если наша Земля – ад какой-то другой планеты?» Невероятно? А почему? Что, если без ссылок на внеземные цивилизации, посмотреть непредвзято на себя, на свое окружение, на условия быта и работы, на свои устремления, надежды и возможность их достижения. Сопоставить философский идеал, так упорно рисуемый поколениями высоколобых, и обыденную реальность. Оку-

¹ Культуролог М. Швыдкой, например, справедливо утверждает: «Невозможно жить при капитализме, требуя социалистических гарантий безопасности и комфорта... С годами стало ясно - не надо грезить о «социализме с человеческим лицом», так как «человеческое лицо» может быть безо всякого социализма. Впрочем, мне с трудом удастся разглядеть это человеческое лицо в реальном капитализме. Наверное, потому, что с годами ослабевает зрение».

нуться в хаос экономики, проникнуть в дебри идеологии. Оценить нравственные и культурные устои преобладающей части населения. Охарактеризовать наших правителей и взвесить уровень раболепства обывателей. Определить по Диогену, чего больше – народу или людей? - Не окажется ли ад с котлами с кипящей смолой детской забавой в сравнении с нашей действительностью?

Имеем ли мы право именоваться цивилизованным обществом? В чем наше отличие от далеких предков? В том, что одежду из невыработанных звериных шкур и птичьих перьев сменили на наряды от мировых кутюрье? (Кольца в носу кое-кто носит и сейчас на самых высокосветских раутах). Сырое мясо сменили на фаст-фуд и поп-корн? Горы книг по философии написали, в космос слетали? - Да, это есть. Но не в другом ли главное?

Первобытные племена сражались друг с другом за территорию, за самобытность. Это было основой их выживания. А мы? Не уподобились ли им, а точнее – не сохранили ли их статус и первобытные инстинкты, сосредоточив усилия на огораживании государственных границ, борьбе за ресурсы и влияние? И еще вопрос, кто цивилизованнее: первобытное племя на со временем отказались от использования отравленных стрел и копий, а наши современные дикари соревнуются в создании оружия массового поражения – атомного, бактериологического, климатического и др., наращивают у себя потребительские корзины, тогда как в других странах миллионы людей гибнут от голода. Так ад это или не ад?

Вся история человечества – история больших и малых, длительных и скоротечных кровавых войн и сражений. Наверняка, нет, и не было поколения без многочисленных сирот, вдов и инвалидов вследствие этих войн. Наивно полагать, будто война – это только материальные потери. Война разрушает психику человека, негативно влияет на его морально-нравственные убеждения, существенно снижает барьер противоправного поведения.

Вдумайтесь: мы практически всю мужскую половину населения при вступлении во взрослую жизнь учим, прежде всего, убивать, убивать сознательно и профессионально, для чего законодательно регламентируем всеобщую воинскую повинность. (Американский писатель Джон Стейнбек очень точно сказал: «Солдат – последнее звено эволюции животного мира»). Человек смолodu готов стать убийцей, насильником, грабителем – таковы условия войны. Он воспитывается безоговорочно выполнять приказ убивать, убивать не только солдата вражеской армии, но и женщин, детей, стариков. В Англии рассекретили аудиозаписи разговоров пленных немецких солдат – они говорили об этом без эмоций: был приказ, и его выполняли.

Честно скажу, для меня зверства немецких фашистов в годы Великой отечественной казались верхом человеческого безумия. Но появилась книга американского медика, социолога и журналиста Ника Тореса «Убей все, что движется: настоящая американская война во Вьетнаме», написанная по материалам рассекреченных архивов министерства обороны США, и я в шоке. Мы превозносим Западное, прежде всего американское, общество, готовы чуть ли не целовать его во все места, трубим о необходимости глобализации – и вот факты.

Оказывается, американских солдат учили не считать вьетнамцев за людей. Для этого было создано так называемое правило гук (англ. *Gook - грязь, деревенщина, на американском военном жаргоне пренебрежительное прозвище азиатов*). Слово «гук» в годы вторжения полностью заменило слово «вьетнамец». Бойцам сразу старались привить, что местные жители полулюди, которых можно убивать без суда и следствия.

Главным показателем успешности действий того или иного американского подразделения во Вьетнаме было количество убитых им «гуков». Счет велся по представленным командованию телам или их частям.

Командиров на местах вынуждали становиться хладнокровными убийцами, чтобы «показатели» работы были «хорошими». Расстреливая задержанных, пленных и просто мирных жителей, военные поднимали рейтинг своих отделений, взводов, рот и батальонов. Самым распространенным доказательством служили отрезанные уши. Солдаты, у которых их было больше, получали бонус — медали, пиво, поездки на несколько дней на пляж. **Поэтому** части человеческих тел стали со временем еще и предметом бойкой торговли. «Более успешные» в бою солдаты продавали уши вьетнамцев менее везучим сослуживцам, желавшим продемонстрировать другим свою «доблесть».

В одном из подразделений было принято рубить врагам головы. Каждый, кто приносил кровавый трофей командиру, получал дополнительную порцию пива. Один сержант сварил голову убитого в кипятке, очистил ее и пытался обменять череп на пиво. Среди солдат бытовало мнение, будто вьетнамцы верят, что если тело убитого лишили какой-либо части, то душа никогда не попадет на небеса. Поэтому издевательства на трупами считались еще и формой психологического воздействия на местное население.

Было «модно» делать ожерелья из зубов, носов, пальцев убитых и даже гениталий. Трупы часто одевали так, чтобы придать им комический образ для «фото на память». Головы насаживали на колья, а тела бросали на армейские автомобили и колесили по вьетнамским деревням.

«Мясник дельты» — такое прозвище получил один из самых одержимых сторонников борьбы за «кровавый рейтинг» командир 9-й дивизии

генерал-лейтенант Джулиан Эвелл. Он, не задумываясь, отдавал приказы артиллерии и авиации наносить удары по самым густонаселенным районам дельты реки Меконг — рисовой «житнице» вьетнамцев. От подчиненных генерал требовал постоянного роста «рейтинга». Кто не соглашался, того немедленно смещали с должности.

За содеянное никто не ответил. Генерал впоследствии получил высокую награду и повышение (и с почестями был похоронен среди других героев на Арлингтонском национальном кладбище)¹.

Человек имманентно противостоит войне психологически, интеллектуально. Давно подмечено, чем печальнее эпоха для современника, тем продуктивнее она для философа, историка, писателя, художника. Воспитание слепого подчинения военному приказу в определенной мере трансформируется в повседневную мирную жизнь, приводит в обществе к снижению уровня критики и самокритики, дефициту самоорганизации граждан в решении жизненных проблем.

Но и мирный человек еще не вышел из своего первобытного состояния. Для него жизнь — это работа, жизнь ради работы, которая создает соответствующие условия для существования, превращая по законам экономики, как «однеженного хозяйства», всё живое в мертвое. (Ю. М. Осипов). Человек не представляет себя вне работы. Работа в его жизни на первом месте. Он и письменность-то придумал, чтобы вести хозяйственные записи. Даже словари толкуют досуг как время, не занятое работой². Его крайне мало, большая часть уходит на поддержание условий существования, заботы о потомстве. Попытки самосовершенствования — удел немногих, да и, в основном, опять-таки в целях работы, возможности получать большую оплату труда. К тому же они нередко принимают извращенную форму: в иностранных вузах студенты платят, за то, чтобы учиться, а в наших — за то, чтобы не учиться. Цель — диплом, а не знания.

Ныне большинство отраслей права — это княжеские замки, куда другие венценосцы в гости ходят редко. Даже каждая из таких неразрывно связанных отраслей, как хозяйственное и трудовое право регламентирующие первооснову нынешнего общества — экономического отношения, закованы в жесткие скафандры, рассогласованы в целях регулирования. Понятно, задача трудового права — обеспечить максимальную защиту наёмного работника. Но работника, занятого в системе общественного хозяйствования (в

¹ Цит. по: Белоус Н. Вьетнам — вторжение мясников и психопатов. / Еженедельник «2000». — 2013. — № 19 (653).

² Сатирики отмечают: только в русском языке слово «работа» образовалось от слова «раб», а «увольнение» от слова «воля».

широком смысле). Его права не могут противоречить целям хозяйствования. А на деле? Что означает фиксированная минимальная оплата труда? Не надо ссылаться на Запад. У нас чуть ли не каждый наниматель сталкивается с проблемой «прохладного» отношения к работе некоторых сотрудников, а уволить их на этом основании - ещё одна проблема. Есть социальная функция: государство должно обеспечить прожиточный минимум своим гражданам. Но это обязанность государства, а оно переложило её на нанимателя, игнорируя принцип оплаты по результатам труда.

Не меньшая нелепость - многочисленные льготы, выслуга лет. Их установили в целях привлечения кадров для работы в относительно неблагоприятных условиях. Но надо улучшить эти условия или компенсировать в зарплате сегодня, а не переносить на будущее. Человек по ряду причин «выдохся», не в состоянии работать в полную силу, но смена сферы деятельности, где мог бы дать большую отдачу, принести большую пользу обществу - это потеря в сумме пенсии. Вот и домучивает он себя и работодателя.

Современным исследователям отечественного права трудно преодолеть сохранившиеся в памяти стереотипы трудовых отношений в социальных предприятиях, где был весомой фигурой профсоюз, существовали советы трудовых коллективов, товарищеские суды, коллектив мог взять на поруки работника, обвиняющегося в совершении преступления, и контролировать его поведение. Подавляющее большинство конфликтов разрешалось в самом коллективе, а если стороны не приходили к соглашению, за поддержкой можно было обратиться к депутату, в райком партии - обычно реакция была своевременная и весомая.

Сегодня всего этого в общей массе предприятий нет, наступила эра почти тотальной атомизации человека. Постулируется, что свободен лишь человек - атом, преследующий свой собственный интерес, имеющий атом - голос в обществе. Кардинальные изменения концепций, революции в праве, в отдельных его отраслях, болезненны, особенно если осуществляются в отрыве от реально происходящих в обществе процессов. Данный процесс не мог не затронуть трудовое право. Представление, будто трудовое право регулирует отношения между работником и работодателем у конкретного субъекта хозяйствования, мягко говоря, примитивно. Трудовое право - составляющая, и весьма весомая, системы регулирования общественных отношений в экономике, в народном хозяйстве в целом любого государства. Наивно ограничивать трудовое право стенами предприятия. Форма регулирования трудовых отношений напрямую зависит от состояния, сформированности гражданского общества. Не будет преувеличением утверждение, что трудовой коллектив и гражданское общество - это сообщающиеся со-

суды. Нельзя ослаблять государственно-правовую защиту работника, если за воротами предприятия незрелое гражданское общество.

Понятно, рождение нового политического и экономического строя требует законодательного регулирования. Но разработка законодателем желаемых политических и экономических нормативов, которые сегодня еще не являются естественными продуктами общества, оправдана лишь при условии, если они синхронизируются с зарождающимися социальными процессами, предусматривают комплексное на них воздействие. Дореволюционный классик Б.С. Кистяковский полагал: «С точки зрения правовой политики право есть совокупность правил, помогающих находить решения или устанавливать нормы для удовлетворения вновь возникающих потребностей или осуществления новых представлений о праве». Когда правовая норма предписывает одно, а социально-экономические условия жизни – другое, решающую роль в выборе линии поведения, в конечном счете, сыграют именно социально-экономические факторы. Произошедшее обвальное имущественное расслоение общества, какими бы благими целями оно не оправдывалось вестернизированными властными элитами, есть результат по - Ф. Ницше «реформирования молотом». Нужен этап инструментальной доводки. Отечественное трудовое право, будь оно самое совершенное, и именно потому, что оно совершеннее реалий жизни, в существующей форме должно ждать своего времени.

В отсутствие гражданского общества возрастают требования к качеству права, его эластичности, актуализируется его роль в регулировании трудовых отношений. Трудовое законодательство независимой Украины, как рождественского гуся, систематически наспигивывают новыми нормами, меняют содержание существующих. Идет безоглядная ориентация на западные образцы без учета отечественных реалий. В итоге получили во многом зеркальное их отражение. Различия где-то есть – невнимательно списывали, но эффект – мизерный.

Причин много, основная – это отсутствие или незрелость в Украине того самого гражданского общества, которое на Западе якобы исчезает. Сейчас модное направление в науке – исследование различий между частным и публичным. Предлагают даже ликвидировать существующую отраслевую систему права, установив градацию только права частного и публичного. В отличие от частного, публичный интерес определяется в юридической литературе как «признанный государством и обеспеченный правом интерес социальной общности, удовлетворение которого служит гарантией ее существования и развития»¹. В этом направлении строится и

¹ Тихомиров Ю.А. Публичное право. - М., 1995. – С. 55.

система отечественного трудового права. Государство – вершитель судеб, оно по идее держит в узде нанимателя рабочей силы, защищая при необходимости работника от его произвола. Теоретически – все идеально. Но на деле государство – это что-то далекое и эфемерное. Есть конкретный чиновник, однако у него своих хлопот полный рот, а если уж припечет, с ним можно «договориться». Иметь дело с судами – себе дороже, здесь и объяснять не надо.

На Западе государственная машина работает, можно сказать, без сбоев. Но, как не странно, зарубежное трудовое право, в отличие от нашего, куда меньше ориентировано на государственный авторитет. В этом нет особой необходимости – для каждого руководителя куда страшнее любого государственного наказания потеря общественного престижа. Если достоянием общественности станет нарушение на предприятии регламентированных законом чьих бы то ни было прав, неисполнение возложенных обязанностей – неизбежна активная реакция: бойкот покупателями производимых товаров, отказ от дальнейших отношений партнеров – субъектов хозяйствования. А это – потеря доходов, угроза разорения. Невыплата или несвоевременная выплата предпринимателем заработной платы работникам расценивается в бизнесе как весомый признак финансовой несостоятельности предприятия со всеми вытекающими отсюда последствиями. Наличие конфликта между нанимателем и работником воспринимается как ненадежность его в партнерских отношениях и т.д.

У нас же все «свое». Так, безнаказанность увольнения недовольного стала нормой. До российской агрессии на одной из шахт Донбасса (название ее в публикации корреспондент сообщить не пожелал, известно только, что ее владелец – народный депутат) трудовые контракты заключались на один месяц. Каждый раз шахтеры в тревоге: возьмут – не возьмут? – бегут по отделам переоформлять документы. Каких-либо оснований не перезаключать контракт, естественно, нет. В условиях, когда шахта является градообразующим предприятием, столь же естественно нежелание работников заявлять какие-либо претензии нанимателю. У них, как в тоталитарном государстве, осталось лишь право публичного выражения солидарности с начальством. Социальное свойство человека – не стоять безропотно в стороне, когда другие лица угрожают твоему существованию, нивелировано до нуля. Прокуратура, профсоюзы создают видимость активности без видимых результатов.

Не выплачивают зарплату месяцами, даже годами – люди терпят, надеются на будущее – куда денешься. Выборочно возбуждаются уголовные дела, но ситуация не меняется, статистика неутешительная.

Правопорядок – это когда люди живут так, как они зарабатывают. Хроническая материальная необеспеченность, порой на грани бедности, заставляет работников жить сегодняшним днем. Отсюда согласие получать якобы большую зарплату «в конверте», забывая, что завтра будет мизерная пенсия. Отсюда закрываются глаза и на другие нарушения правопорядка, санкционируется любой правовой произвол. Права человека и существуют для того, чтобы ставить преграды произволу и беззаконию. И если в обществе права эти не уважаются, то, стало быть, и преграды для своеволия государства и его должностных лиц не существует.

Наивно полагать, что люди, обреченные на безысходность, на полную зависимость от работодателя могут стать реальными обладателями статуса субъекта права, в том числе и права трудового. Их реальный статус – субъект крепостного права в номинально цивилизованном, но не гражданском обществе. Трагедия в том, что, как и в прошлом, многие не хотят расставаться с «барином», боятся неизвестности¹, не видят другого пути.

Правовые начала и законность – важное условие жизни цивилизованного общества. Однако значение юридических норм переоценивать не стоит. Правовой фетишизм, придание закону магической силы, превращение его в икону может вредить нормальному развитию общества. Нет, и не может быть идеальных законов «на все случаи жизни». Более того, нет необходимости, чтобы гражданин каждый свой шаг согласовывал с законом. В идеале, подобно тому, как известный герой не знал, что он говорит прозой, так и гражданин может не знать, что он во всех случаях поступает по закону, является субъектом правоотношений. Хороший закон тот, который регламентирует линию поведения, наиболее удобную, наиболее приемлемую, я бы сказал – обыденную для пользователя. К. Маркс был прав, утверждая: «Общество основывается не на законе. Это – фантазия юристов. Наоборот, закон должен основываться на обществе, он должен быть выражением его общих ... интересов и потребностей...»². Обращение к закону необходимо тогда, когда возникает потенциальная угроза конфликта, предотвратить или разрешить который наиболее удобно в рамках действующих предписаний. Но давайте будем объективны и честно ответим на поставленный вопрос: удобно ли наше законодательство, насколько быстро и справедливо оно

¹ Термин «боязнь неизвестности» заимствован из американской социологии организаций, в частности из работ Джеймса Г. Марча. См.: Cyert R.M., March J.G. A Behavioural Theory of the Firm // Englewood Cliffs. New Jersey, 1963. Inkels A., Levinson D.J. National Characters: The Study of Modal Personality and Sociocultural Systems // The Handbook of Social Psychology. Massachusetts, 1969. Vol. 4.

² Маркс К. и Энгельс Ф. Полное собрание сочинений. – Т. 6. – С. 259.

позволяет предотвратить или разрешить конфликт? Не удивительно, что хозяйственная практика пестрит примерами деятельности, основанной на «домашнем» нормотворчестве. И это нужно только приветствовать.

Так, в Великобритании существуют аналоги наших обществ с ограниченной ответственностью. Однако есть и отступления от стандарта. В отнюдь не единицах полученный доход является достоянием всех учредителей, но в случае убытков материальную ответственность несет тот, по чьей вине они наступили.

Можно вспомнить, еще в древности, по словам Софокла, Антигона, невзирая на гнев Креона, добилась погребения своего брата, опираясь только на «закон богов, неписаный, но прочный, ведь не вчера был создан тот закон»¹. В хозяйственном, гражданском и других отраслях права существует свой закон богов – писаная и прочная форма, по которой оформляются имущественные и ряд других отношений, именуемая договором (контрактом). Сама форма контракта ориентирована на «механическое» решение арбитром потенциально возникшего спора, поэтому детально расписываются все условия сделки.

Чрезмерный акцент на потенциально возможных нарушениях устанавливаемого правопорядка и разработка соответствующих мер ответственности – одна из особенностей постсоветской теории и практики нормотворчества.

Например, считается, что «основной целью правового регулирования обязательственных отношений в сфере хозяйствования является обеспечение всесторонней защиты участников рынка, а также создание благоприятных условий для предотвращения неисполнения или ненадлежащего исполнения хозяйственных обязательств»². Предотвращение вероятных сбоев в исполнении договоров – задача важная. Но нельзя ее отождествлять с основной целью правового регулирования, считать приоритетной задачей. Вполне понятно, что в реальной действительности стороны, заключая договор, рассчитывают на беспрепятственное его завершение и потому оговаривают в первую очередь конструктивные условия исполнения.

Отсюда логично и систему правового регулирования строить на регламентации стандартных бесконфликтных процедур выполнения обязательств, ставить именно это целью правового регулирования договорных отношений. Столь же логично уделять первоочередное внимание разработке и правовой регламентации оптимальных условий формирования опять-

¹ Софокл. Антигона, стих 471-473.

² Герасименко А.А. Обеспечение исполнения хозяйственных договорных обязательств по реализации продукции : Дис.... канд. юрид. наук. - Донецк, 2003. - С. 4.

таки стандартных договорных обязательств и режима их исполнения. К сожалению, цитированная формулировка объясняется не только спецификой темы диссертационного исследования. Она отражает преобладание общей направленности наук юридического профиля.

Однако жизнь полна неожиданностей. Так, при сделках, заключаемых на длительный срок, условия их выполнения подвижны: меняются цены, курсы валют, сроки и объемы поставки и т.д. Может вообще измениться спрос на изготавливаемую продукцию, потребуются ее модификация. Формализованное право требует в таком случае дополнительных согласований и внесения их в контракт, что задерживает выполнение договорных обязательств, требует привлечения квалифицированных юристов, иногда - специальных обоснований. Отнюдь нередко заключенные договоры не выполняются из-за сбоев в работе одной из сторон, расторгаются по причине несогласованности действий.

За всю историю существования права написаны, наверное, сотни тысяч работ, посвященных совершенствованию различных контрактов. Однако все они исходят из посыла самостоятельности субъектов договорных обязательств и индивидуализации усилий каждого по их выполнению. Не буду вдаваться в исторические причины такой парадигмы. Но насколько вечно основанная на «законе богов» такая обособленность?

Ныне в ряде стран набирает силу принцип всенародной собственности природных ресурсов. В Украине он гарантирован Конституцией. О формах его реализации особый разговор. Важно одно: если каждый гражданин является собственником природных ресурсов, то он объективно заинтересован в эффективной их эксплуатации любыми владельцами, в получении доли их доходов. Неисполнение договора, тем более судебный спор разрешения конфликта – патология хозяйственной деятельности, хозяйственного процесса. Нарушение договорной дисциплины (потери, связанные с судебными процессами, во многих организациях составляют от 3 до 10% годового дохода¹) означает неполучение или недополучение запланированной продукции, утрату прибыли, ущемление интересов каждого гражданина - пока каждой страны, в перспективе - всего мира.

В. Бернхем, ссылаясь на американскую судебную практику, заявил: «Не следует думать, что стать банкротом – это частное дело корпорации, здесь должны учитываться и общественные интересы». В большинстве штатов США, констатирует автор, в числе других вопросов, «внимание уделяется недостаточной капитализации, когда значительные капиталы

¹ Sweeney P. Kceping Legal Costa Down // Financial Executive. - Desember 2001. - P. 47-48.

компания тратятся впустую, недостаточно средств направляется на основную деятельность и есть опасность причинения больших убытков»¹. В Украине, и в теории, и в практике деятельности хозяйственных судов такой подход широкого распространения не получил, хотя ч. 1 ст. 90 ХПК прямо регламентирует: «Хозяйственный суд, выявив при разрешении хозяйственного спора нарушения законности или недостатки в деятельности предприятия, учреждения, организации, государственного либо иного органа, выносит частное определение».

В этих условиях логично ставить вопрос об изменении существующей идеологии хозяйствования и, соответственно – системы правового регулирования. Сегодня сущность хозяйственного договора хорошо отражает одесский анекдот. Построили корабль. Но не успели покрасить. До сдачи комиссии осталось два дня. Никто красить его не берется. Тут появляется мужичок: я покрашу корабль. – Приезжает комиссия. Корабль блестит белоснежно. Сели на катер, объехали с другой стороны – а он ржавый. К мужику, а он говорит: внимательно читайте контракт: «Одесское пароходство, с одной стороны, и Иван Львович, с другой стороны, заключили контракт на покраску корабля...»

По большому счету при всей индивидуализации прав и задач субъектов хозяйствования, фактически все они осуществляют разбитую на этапы, но единую по конечному результату хозяйственную деятельность. Подчеркиваю: при юридической обособленности, субъекты договорных отношений *осуществляют совместную хозяйственную деятельность*. Но коль так, то тогда насколько логичны правовые разграничения договорных отношений субъектов этой деятельности?

Да, сравнительно недавно расстояние в десяток километров было препятствием для повседневных контактов. Но сегодня, даже если одно самостоятельное предприятие будет в Антарктиде, а второе на Северном полюсе – современные информационные технологии позволяют организовать их управление в едином режиме². Каждая из сторон может осуществлять взаимный контроль за движением сырья, соблюдением технологий, наличием финансовых ресурсов и пр. Произошла какая-то заминка, - контрагент придет на помощь. Разумные не предусмотренные договором затраты эффек-

¹ Бернхем В. Вступ до права та правової системи США. – К.: Україна, 1999. – С. 132.

² Уже существует целая энциклопедия по «новой экономике» - «инновационной», «информационной», «цифровой», «виртуальной», «высокотехнологичной», «экономике знаний», «экономике внимания», «сетевой экономике» - Encyclopedia of the New Economy // <http://www.hotwizecl.com/special/ene/>.

тивнее, чем убытки при неисполнении договора, компенсация которых связана с судами, замораживанием средств, да и само возмещение зачастую проблематично. Если помощь не оправдана, то хоть своевременное реагирование позволяет избежать больших потерь.

Работа под прозрачным стеклом исключает доведение до банкротства, срыв технологического процесса и т.д. Ситуация не меняется, если договор и их участников много – коллегиальные решения не новость в хозяйственной практике. Если задача технически решается – а с внедрением роботов она становится элементарно простой и экономически выгодной – почему отсутствует новаторский подход в праве?

Догматический консерватизм присутствует в оценке многих правовых институтов. Давайте оценим гипотетическую ситуацию. Ученые разработали препарат, излечивающий 80% больных, страдающих ранее неизлечимой болезнью. Изобретение запатентовали, на него распространили статус коммерческой тайны. Другие ученые параллельно продолжают поиск более эффективного препарата. Через пять лет нашли, добились излечения 95% больных. Оказалось, в него входят те же составляющие, что и в ранее изобретенный, но в иных соотношениях и добавлено два новых компонента. По оценке специалистов, будь рецептура первого препарата общеизвестна, его модификация заняла бы считанные месяцы, спасла жизнь многих людей. Но и новый, модифицированный препарат запатентовали.

Причина элементарно проста. Патент, коммерческая тайна призваны обеспечить компенсацию расходов изобретателя и получить желаемую прибыль. Стремление закономерно, посягательство на него может выступить антистимулом научно-технического прогресса. Но нет безальтернативных ситуаций. Не так уж сложно построить экономно-математическую модель, по которой в сумме прибыли рационализатора рассчитывалась бы доля первоизобретателя. Не сложно организовать и систему распределения между ними доходов. Социальная «овчинка», безусловно, стоит «выделки».

Основополагающий, я бы сказал классифицирующий показатель цивилизованного общества – это, наряду с критериями культуры, морали и нравственности – уровень совокупной общественной выгоды от результатов деятельности субъектов хозяйствования. Попросту говоря, каждый должен стремиться работать на уровне лучшего, а государство обязано организационно обеспечивать повсеместное достижение передовых результатов. В этом плане, чтобы не говорили, СССР не было равных. Передовой опыт работы трудовых коллективов централизованно изучался и обобщался, широко пропагандировался, организовывалось посещение передовых предприятий представителями других хозяйствующих субъектов соответствующих отраслей хозяйствования. Легендой становились люди, достигшие

высоких положительных результатов в организации работы, переходивших в отстающие бригады и поднимавшие там производительность труда. Гагановское и другие движения были символом данной новации. Это именно тот случай, когда обычай становится обычным правом, получает широкое (теоретики права, на мой взгляд, излишне широко именуют его народным) признание и распространение в соответствующих сферах хозяйственной и иной деятельности. Вполне очевидно, по этому показателю капитализм, прямо регламентирующий и защищающий право коммерческой, банковской и иной тайны проигрывает социализму.

Обсуждая проблемы повышения эффективности хозяйственного права, нельзя обходить вопрос о его тесном взаимодействии с правом процессуальным.

В основу выделения в самостоятельную отрасль бывшего арбитражного, а ныне хозяйственно-процессуального права был положен традиционный критерий – предмет правового регулирования. Однако водораздел между хозяйственным и гражданским процессами на деле не столь велик и не столь строг, чтобы исключить диффузию, а то и прямое отождествление норм этих отраслей. Например, трудно четко определить различие в процессуальном порядке разрешения споров о не возврате кредита между двумя юридическими лицами и аналогичного спора о не возврате долга между лицами физическими. И подобных ситуаций немало.

Очевидно, при выделении хозяйственного процесса в самостоятельную отрасль учитывалась какая-то специфика, ставились какие-то цели, оправдывающие неизбежные издержки, порождаемые несвойственным в целом системе права частичным дублированием норм. Но какие? К сожалению, в теории права ответ на этот вопрос найти трудно. А без него мы можем получить практически неограниченное поле для всякого рода околонучных фантазий с предложением создать брачно-семейное процессуальное право, авторское процессуальное право и кучу других отраслей. Почему бы нет? Ведь предмет регулирования, безусловно, специфичен. Существующая неопределенность, а точнее – отсутствие определенности привело к тому, что в реформированной судебной системе арбитражный процесс и гражданский процесс оказались спроектированными по единому шаблону, с одинаковым порядком рассмотрения споров и обжалования решений, с одинаковыми сроками и т.д.

Не претендуя на полное решение проблемы, попытаюсь предложить для обсуждения несколько отправных моментов.

Если цели и задачи гражданского процесса множественны и их, в принципе, допустимо формулировать даже с привлечением набора философских категорий, то цель хозяйственного процесса одна и сугубо прагма-

тичная – обеспечить беспрепятственное эффективное функционирование экономики. Поэтому принцип конкуренции вполне обоснованно должен быть распространен на отношения сторон не только в хозяйственном праве, но и в хозяйственном процессе, где в судебном заседании выясняют отношения не дилетанты, а профессионалы. Это означает, что хозяйственный суд должен быть не только правым (что обсуждению не подлежит), но и *скорым*, ибо даже правильное, объективное судебное решение, вынесенное с затяжкой, может уже не реанимировать предпринимательскую деятельность, парализованную судебной тяжбой.

Вспомним, Магдебургское право, применявшееся в Украине, имело такой институт, как «горячее право». Так называемые гостиные суды рассматривали споры иногородних купцов во время проведения ярмарок и споры местных купцов с приезжими, руководствуясь принципом: решение должно быть вынесено, «когда ноги купцов еще были в пыли»¹.

Обладает ли хозяйственный процесс какими-то «ускорителями», которых нет в процессе гражданском? Полагаю, да. Стороны, участвующие в процессе хозяйственном, обладают одной специфической особенностью: в повседневной деятельности они априори *обязаны* соблюдать некий набор *стандартных процедур*, априори *обязаны* соблюдать установленный *стандартный порядок* юридического оформления своих действий. Если старушка, обращаясь в суд, может просить вызвать свидетелей в подтверждение того, что она одалживала ответчику деньги, то в хозяйственном процессе перечень источников доказательств должен быть самый минимальный, а судье там отводится роль наблюдателя за соблюдением честных условий игры.

Еще раз обратимся к практике применения Магдебургского права. Сторонам в процессе (согласно актовым документам украинских судов «сторона поводная», «укривжоний», «сторона жалобливая», позже «челобитчик», «истец» и «сторона отпорная», «ответчик») предоставлялось право пользоваться услугами уполномоченных-адвокатов. Последние должны были безукоризненно соблюдать соответствующие процессуальные формулы, ибо даже в случае ошибки в слове дело можно было проиграть. Не случайно «Саксонское Зеркало» требовало, чтобы после каждого выступления «уполномоченного» («говорителя») суд выяснял у стороны, подтверждает ли она его слова. И, наверное, самое показательное: источники Магдебургского права устанавливали, что адвокат, который действовал

¹ Харитонova O.I., Харитонов C.O. Порівняльне право Європи: Основи порівняльного правознавства. Європейські традиції. – X., 2002. – С. 368.

непрофессионально, карался смертной казнью¹. Комментарии, полагаю, излишни.

Целесообразно разработать перечень критериев, при несоблюдении которых рассмотрение иска может осуществляться по упрощенной процедуре. Если истец настаивает на рассмотрении ущербного дела на общих основаниях, судебная пошлина устанавливается в кратном исчислении.

Предъявление необоснованного иска означает подрыв деловой репутации субъекта хозяйствования – ответчика, что автоматически должно влечь компенсацию причиненного ему морального вреда. В отличие от уголовного процесса, где существует презумпция невиновности, в хозяйственном процессе действует презумпция вины ответчика. На нем лежит обязанность тратить силы и средства, доказывая, что он не слон. Понесенные при этом материальные затраты по закону возлагаются на инициатора необоснованного иска без ограничений. Для обеспечения равенства прав сторон целесообразно распространить предлагаемый порядок и на ответчика, бесосновательно возражающего против иска.

Было бы полезно расширить полномочия сторон еще на стадии подготовки дела к судебному разбирательству, вменив им в обязанность обмениваться информацией об имеющихся у каждой из них доказательствах и с учетом этого внести, при необходимости, коррективы в занимаемую позицию².

Трагедия – я не боюсь этого слова, именно трагедия – заключается в том, что, уходя из социализма, мы не продумали не только в деталях, но даже по-крупному механизм перехода к капитализму. Взяли в качестве образца какую-то общую, абстрактную модель, хотя и на Западе, и на Востоке не все однозначно. Есть южная и северная Европа, есть Азиатские тигры, США, и там многое свое, есть своя история, свои традиции, свой менталитет народа. Без учета всего этого не реформировали, а развалили экономику, отбросили страну на последние ступени мировых рейтингов. Сейчас то же делаем с отечественным правом.

Мы потратили бездну времени и усилий на размежевание гражданского и хозяйственного права и в итоге отстаем в регулировании хозяйственной деятельности, не можем четко определить грань между регулированием торговли семечками на базаре и отношений, затрагивающих общие экономические интересы общества. Например, определили, что все земель-

¹ Groicki B. Porządek sadow i spaw mieyskich prawa majdeburskiego ц Koronie Polsiej. – Warszawa, 1953. – S.44-45.

² Николаенко Л.Н. Доказывание в хозяйственном судопроизводстве.: дис. канд. юридич. наук. – Донецк, 2003. – С.76-77.

ные споры отнесены к гражданско-правовой юрисдикции. А где и какой специалист будет решать вопрос о нерациональном использовании земельных ресурсов? Не буду утверждать, что только из-за такой неопределенности значительная часть плодороднейших земель Украины не обрабатывается и используется не эффективно, но связь есть. И таких примеров много.

Люди в большинстве стремятся избежать дополнительной работы. (У следователей первый закон: «Получив дело, подумай, кому его спихнуть»). Одно время в СССР был популярен метод ролевых игр для решения сложных практических задач. Согласно методике составлялись голубая и розовая таблицы. На одной участники указывали перечень работ, которые они должны выполнить сами, а на второй – те, что по их мнению, надо возложить на других. За всю историю ролевых игр не было случая, чтобы голубая таблица была больше или хотя бы равнялась первой. А цивилисты почему-то составляют исключение, тянут одеяло на себя.

Может у них недостаточно поля для своих исследований? Не думаю. У них своих проблем предостаточно. Очень похоже, что причина в другом: судебная практика по хозяйственным делам в коррупционном плане куда прибыльнее, нежели по делам гражданским. Имея такую судебную практику, стоит ли удивляться, что в Японии, где численность населения 127 млн. человек, всех судей две тысячи человек, тогда как в Украине с ее населением по официальной статистике 45 млн. человек, а фактически (с учетом находящихся на заработках за ее пределами) 37 млн. только в системе хозяйственных судов трудятся около тысячи судей и несколько тысяч работников технического персонала, обеспечивающих деятельность судов.

*И почему, наряду с такой судебной статистикой мы не ведем учет народно хозяйственных потерь от судебной волокиты, от коррупции в судах? Почему, пусть это звучит парадоксально, не ставится вопрос о возмещении судьями ущерба, причиненного вынесенными **заведомо** незаконными решениями, которых, как свидетельствует практика, отнюдь не мало.*

УДК 316.422

Шановалова О. В.,
доктор юридичних наук, професор,
зав. кафедрою господарського права СНУ ім. В. Даля

АДАПТАЦІЯ ГОСПОДАРСЬКОГО ЗАКОНОДАВСТВА ДО ВИМОГ ЕС ЩОДО СТАЛОГО РОЗВИТКУ

Систематизовано методи гармонізації цінностей права. Надано характеристику відповідних законоположень про господарське використання природних ресурсів згідно з принципами сталого розвитку.

Використання у господарській діяльності інвестицій оцінюються на предмет відповідності принципи сталого розвитку, коли діяльність здійснюється за договорами про розподіл продукції.

Ключові слова: економічне законодавство; вплив стабільного розвитку; господарська діяльність; адаптація; правовий режим; використання природних ресурсів; узгодження; екологія; договір про розподіл продукції; поняття природних ресурсів.

В умовах розширення світових інтеграційних процесів стають більш відкритими для суб'єктів господарювання ринки товарів, робіт, послуг країн. Тому стає доцільним обґрунтування необхідності створення довгострокових організаційно-господарських зобов'язань стратегічного інвестування відповідно до вимог модифікованої Концепції сталого розвитку для України (1999 року) та Стратегії сталого розвитку «Україна-2020» (2015 року).

Розв'язання зазначеного завдання передбачає передусім розроблення теоретичних засад узгодження вимог як елементів систем господарювання і природокористування для створення функціонально-цільової підсистеми сприяння сталому розвитку, без порушення системних зв'язків із спорідненими інститутами та іншими структурними одиницями суміжних галузей. На теоретичних засад узгодження вимог стає можливим об'єктивне визначення напрямів формування адекватної правової бази для забезпечення адаптації інвестиційної моделі розвитку економіки України до права Європейського Союзу.

Ціль статті – аналіз методологічних аспектів адаптації господарського законодавства до вимог сталого розвитку як визнаних світовим співтовариством цілей і принципів, модифікованих з урахуванням правових традицій України.

Йдеться про ті вимоги сталого розвитку, які передбачають дерегуляцію та розвиток підприємництва (як це прописано у Стратегії сталого розвитку «Україна-2020»). Стосовно вимог Концепції сталого розвитку для України (1999 року) вже було доведено, що у висвітленні особливостей системи господарського законодавства України заслуговує на увагу адекватність його стану не лише вимогам екологізації господарської діяльності, але й в цілому стратегії економічного росту на принципах сталого розвитку.

Основними цільовими орієнтирами сталого (збалансованого) розвитку для умов України є формування соціально орієнтованої економіки, що передбачено ч.4 ст. 13 Конституції України, забезпечення рівних можливостей для досягнення матеріального і соціального благополуччя, створення системи гарантій раціонального використання природних ресурсів. Завдання, що випливають з цієї Концепції, ставлять певні вимоги до всіх галузей вітчизняного права і законодавства, і перш за все – до господарського.

Найбільшою мірою триєдина проблематика сталого розвитку стосується господарсько-правових засобів. Саме вони мають своїм завданням утримання цілісності правової регламентації найважливіших економічних діянь, пов'язаних із господарським використанням природних ресурсів та забезпеченням соціальної спрямованості природокористування. Водночас зростання економічної влади у сфері господарювання, у тому числі щодо природних ресурсів, нерідко створює різного ступеня перешкоди на шляху реалізації Концепції сталого розвитку. Тому ті з господарсько-правових засобів, які адекватні завданням Концепції, потребують активізації, зокрема, є потреба в адаптації законодавства до вимог сталого розвитку не ситуативно, а цілеспрямовано - на комплексне вирішення завдання організації господарського використання надр, вод, повітря. Така можливість дещо зросла з прийняттям Господарського кодексу України (ст.ст. 5, 6, 11-12, 14-15, 45, 48, 148-153, 392, 406), оскільки він започаткував виокремлення в господарському законодавстві функціонально-цільової підсистеми сприяння сталому розвитку. Натомість недостатньо скоординованими залишаються інституціональні перетворення, які необхідні для підвищення ефективності господарського використання природних ресурсів.

Для розв'язання проблеми адаптації господарського законодавства до вимог сталого розвитку важливо визначити вихідні методологічні та загальнотеоретичні положення в розумінні сучасного призначення вказаної галузі та Господарського кодексу України. Накопичення знань про засоби господарського законодавства у досягненні задекларованих у ньому цілей було розпочато ще у 80-х роках минулого століття.

В економічній науці досліджувалися питання управління економічним зростанням на інвестиційній основі. Так, за визначенням І.В. Ситнік,

управління вказаним процесом на інвестиційній основі – це управління кількісним і якісним вдосконаленням процесу суспільного відтворення, зростанням національного багатства завдяки інвестиційним важелям, яке реалізується на основі економічних і правових законів [1, с. 16]. Але в юриспруденції не було вивчено правових законів в аспекті їхньої спроможності стати основою для організації розвитку, як це представлено за концепцією сталого розвитку.

Розв'язання господарсько-правових проблем у такій постановці сприяє досягненню узгодженості господарсько-правових засобів сприяння сталому розвитку. Узгодженість необхідна, щоб утримувати цілісність правової регламентації найважливіших економічних дій та відносин, пов'язаних із: господарським використанням природних ресурсів, забезпеченням соціальної спрямованості економіки природокористування, екологізацією правових засад господарювання.

Правові засоби сприяння економічному росту і технічному прогресу масштабно розглядаються у роботах сучасних дослідників, але єдиного погляду на їхню сутність та значимість для реалізації вимог сталого розвитку населених пунктів не було досягнуто. В даному дослідженні під господарсько-правовими засобами сприяння сталому розвитку розуміються, по-перше, способи матеріально-процедурного та іншого операційного рівня, які мають практичний зміст розв'язання організаційно-майнових завдань господарського використання природних ресурсів. По-друге, засоби законодавчого рівня (правові конструкції, цільові комплекси норм тощо), спрямовані на вдосконалення правового режиму використання природних ресурсів у сфері господарювання. За відомою класифікацією Г.Л.Знаменського [2, с. 58] і перші і другі можна віднести, з деякою погіршеністю, до зовнішніх засобів.

Якби первинні (основні із зовнішніх) засобів були зорієнтовані на виконання вимог сталого розвитку таким чином, щоб внаслідок реалізації Господарського кодексу забезпечувалися б приписи міжнародних документів стосовно вимог сталого розвитку, тим самим створювався б безпроблемний правовий простір дії не лише його норм, але й норм іншого господарського законодавства. Натомість залишаються не розв'язаними гострі питання деталізації обов'язку забезпечення соціальної спрямованості економіки природокористування та екологізації господарювання у відповідних галузях. Як наслідок, реалізацію інвестиційно-господарських прав, що виникають на підставі договору про спільну експлуатацію та переробку нафти з наступною реалізацією готової продукції (про спільну діяльність) суттєво деформовано. Також втрачений пакетний зв'язок законів щодо угод про розподіл продукції та про концесії не сприяє координації організаційно-майнових

взаємозв'язків інвестування паливно-енергетичного комплексу (далі – ПЕК) України.

Концепція Господарського кодексу стала орієнтиром для оновлення господарського законодавства завдяки своїй універсальності впливу на економіку. Кодекс сприяє вдосконаленню правотворчості у найважливішій сфері підприємництва – інвестуванні проектів. Відомо, невиправдане обмеження свободи дій підприємців підвищує ступінь ризику для потенційних інвесторів.

Актуальність проблеми оновлення структури господарського законодавства на засадах зближення його функцій із завданнями реалізації довгострокових проектів стабільного розвитку спонукає до з'ясування на виважених методологічних засадах предмету наукового пізнання функціонально-цільової підсистеми господарського законодавства стосовно сприяння сталому розвитку.

Право- та соціально-пізнавальні засади вказаного процесу було закладено в роботах: Беляневич О.А. «Господарське договірне право України (теоретичні аспекти)» [3], Бобкової А.Г. «Правовое обеспечение рекреационной деятельности» [4], Витушко В.А. «Теория механизма правового регулирования экономических отношений» [5], Гайворонського В.О. (в авторському підрозділі підручника) «Правове регулювання господарських відносин за участю промислових підприємств» [6], Замойського І.Є. «Обеспечение договорных обязательств на предприятии», [12, с. 14-17], Запорожця А.М. «К вопросу о предмете и методе хозяйственного права» [7, с. 53-80], Знаменського Г.Л. – дисертації «Цели и способы повышения эффективности хозяйственного законодательства» [2] та циклі інших робіт, Коссака В.М. «Правові засади іноземного інвестування в Україні» [8], Лаптева В.В. «Предмет и система хозяйственного права» [9], Луця В.В. «Контракты у підприємницькій діяльності» [10], «Проблеми договірного регулювання майнових відносин за новим Цивільним та Господарським кодексами України» [11, с. 21-32], Мамутова В.К. «Совершенствование правового регулирования хозяйственной деятельности (методология, направления)» [12] та циклі інших робіт, Мартем'янова В.С. «Хозяйственное право» [13, с. 36-37], Опришко В.Ф. «Вдосконалення законодавства України – складова частина стратегії його розвитку» [14, с. 5-17], Щербини В.С. «Проблеми попередження господарських правопорушень» [15], Бачило І. Л. «Проблемы гармонизации в законодательстве» [16, с. 84], Малишевої Н.Р. «Гармонізація екологічного законодавства в Європі» [17, с. 10], Мунтяна В.Л. «Правовые проблемы рационального природопользования» [18, с. 3-297], Задихайла Д. В. «Господарсько-правове забезпечення економічної політики держави» [19] та інші.

Науковим завданням модернізації господарського законодавства є мета досягнення чіткої правової визначеності у створенні необхідних умов для подолання економічної розбалансованості при відтворенні національного господарського комплексу.

Важливість дослідження всіх ознак соціальної призначеності вказаної мети пов'язують із сприйняттям галузі господарського законодавства фактором стабілізації розвитку суспільних відносин. Водночас не лише вади законотворення та юридичні колізії, але й різне праворозуміння та не однакове ставлення суб'єктів реалізації приписів законодавства до права, здатне розхитувати правовий порядок і народжувати правовий нігілізм.

Господарсько-правові засоби сприяння реалізації вимог сталого розвитку розглядаються стосовно розробки нових елементів структурного пристосування наявного інституціонально-правового середовища до правових цінностей, що змінилися, концепцій розвитку, пріоритетів і умов господарської діяльності. Вказаний підхід дозволяє розв'язати методологічні проблеми правоустановлення і правореалізації норм господарського законодавства України відповідно з їхніми соціальними цілями.

Але найчастіше в юридичній і публіцистичній літературі мова йде про зближення тексту, змісту, сутності законоположень однієї системи із законодавством іншої. Таке уявлення є усіченим. Воно не вказує на глибинну сутність зближення правових порядків. Тому стає доцільним роз'яснення таких питань: Чи знаходить висвітлення в системі національного господарського законодавства відображення особливості Концепції сталого розвитку у порівнянні з її модифікаціями інших країн, зокрема, в частині зважування обсягу її економічної й екологічної складових?

Також варто усвідомити, яким є стан наукового вивчення господарського правопорядку і функцій господарського законодавства в реалізації довгострокових проєктів сталого розвитку, на базі яких буде оновлюватися вигляд господарського законодавства, досягаючи відповідності існуючим сучасним умовам і вимогам стабілізації економічного росту?

Важливо усвідомлювати, що у словосполученні «адаптація законодавства до вимог сталого розвитку» термін «вимоги сталого розвитку» виступає у загальній формі як самостійний об'єкт. Це означає, що розгорнуте визначення вимог, до яких пропонується адаптувати господарське законодавство, необхідно розпочинати з аналізу системи вільної взаємодії суб'єктів господарювання та інших учасників реалізації обмінно-оцінних дій, які систематично відбуваються у ринковому середовищі.

В Європі академічний інтерес викликають питання досягнення динамічного балансу та рамок зближення і гармонізації дуже різних інтересів економіки, екології та соціального прогресу, коли йдеться про так зване

«усталене використання» систем природних ресурсів [20; 21; 22; 23; 24; 25; 26]. У даному дослідженні послідовно визначаються завдання господарсько-правової науки в сучасних умовах подолання наявних проблем реалізації вимог сталого розвитку, використовуючи міцний потенціал господарського законодавства.

В Законі України «Про оцінку майна, майнових прав і професійну діяльність в Україні» права на діяльність з використання природних ресурсів названо специфічними правами. Законодавець об'єднав таким терміном зобов'язальні права (право вимагати та право здійснювати діяльність) [27, ч.2 ст.3]. Таке поєднання є предметною організаційно-майновою ознакою правового режиму використання природних ресурсів у сфері господарювання. Воно означає, що держава передає на певних умовах право використовувати комплекс виключних прав у підприємницькій діяльності суб'єктам використання. На особливості правового режиму використання природних ресурсів у сфері господарювання зроблено акцент і в ГКУ, але в науці господарського права сутність особливостей такого режиму не було розкрито. Виходячи з них, можна було б встановити зміст вимог господарсько-правової природи, які іменуються вимогами сталого розвитку.

Належна охорона господарського правопорядку, сформованого на даних принципових засадах, залежить від того, чи має він в своєму складі ефективне господарське законодавство, вимоги якого стають межею між дезорганізацією та організацією правового середовища. Вказану здатність функцій даної галузі справедливо можна ототожнювати з фактором розвитку суспільних відносин та економічних систем.

Досягнення адекватності законодавства вимогам сталого розвитку, потребує визначення засобів, які ведуть до результату – реалізації цілі адаптації за українських реалій (умов та вимог) економічного росту.

Теорія відображення об'єктивної реальності в праві відіграє надзвичайно важливу методологічну роль у розв'язанні проблеми визначення критеріїв новелізації господарського законодавства, зокрема, в аспекті здійснення адаптації його інструментарію до сучасних відомих заходів підтримки і захисту правопорядку. Тим самим і забезпечується стабільний розвиток, цілі, умови і вимоги якого визначаються рівнем суспільних та правових досягнень.

Однак, з огляду на те, що досягнення гармонії тут ототожнюються з повторюваним впливом суспільства на законодавство і зворотним його впливом на сферу господарювання, значимість законодавства у стабілізації економічного розвитку розуміють неоднозначно. Якщо узагальнити позитивний підхід авторів до господарського законодавства, то уявлення про нього як про умову розвитку суспільних відносин можна викласти в такій тезі:

Значимість господарського законодавства в реалізації вимог сталого розвитку полягає у можливості участі сучасного громадянського суспільства в перетворенні умов свого розвитку (найчастіше при збереженні в непорушності класичних канонів цивільного права) під відповідний рівень еволюції економічних відносин та стану трансформації законних інтересів суб'єктів господарювання.

Вважається, що саме завдяки законодавству вдається уникнути трактування і сприйняття господарського права пасивним «реєстратором» дійсності. Формально нормативне трактування господарського законодавства дозволяє вносити стійкість у зміст даної галузі завдяки поточним, наскрізним і допоміжним функціям.

Вченими неодноразово було доведено, що часті зміни закону, порушуючи нормальних хід повсякденної практичної діяльності, приводять до ослаблення авторитету закону. Отже, вимагати стабільності законодавства означає, що необхідно уникати довільних змін, викликаних суб'єктивними причинами. Тому оновлення господарського законодавства з метою забезпечення стабілізації розвитку є позитивним процесом. Він базується на науковому обґрунтуванні в науці конституційного права інтересу суб'єктів господарювання (як значної частини суспільства) до соціальної спрямованості економіки. Це їхнє конституційне право співзвучне праву на розвиток, яке захищається міжнародною спільнотою.

Попередньою умовою створення господарсько-правових умов забезпечення стабілізації розвитку є точне розуміння змісту співвідношення термінів «розвиток (ріст)» і «адаптація». Розвиток це не лише зміни. Зміни правових умов господарювання самі по собі не означають виходу економічних відносин на новий якісний рівень [28, с. 56].

О.І. Ющик вважає, що, по суті, суспільна криза в Україні означає необхідний спосіб стихійного розвитку базисного протиріччя, вирішення якого штучно блокувалося..., спосіб, який реалізується об'єктивно за відсутності достатніх умов для свідомого вирішення цього протиріччя [29, с. 132]. Отже, недостатня визначеність сутності вимог (як частини умов) заважає свідомому розв'язанню економічних протиріч правового регулювання господарських відносин.

Зміни без стабільності вважають анархією, а стабільність без розвитку – занепадом. Питання про стабільність і розвиток (ріст) завжди відносяться до належного співвідношення між ними. Але динамічний комплекс заходів господарського законодавства здатний забезпечити зміни співвідношення: «стабільність» і «економічний ріст». Водночас, навіть якщо започаткувати демократичний господарський правопорядок і гарантувати його охорону і захист, не зникає загроза правовій організації господарського по-

рядку, здійсненої без компоненти розвитку. Тоді він спричинить організацію не розвитку, тобто чистий консерватизм.

Але і руйнування економічної системи ще не означає розвиток. Консерватизм уживається і з руйнуванням. Цікаво, що і свобода сама по собі не веде до розвитку, вона може заохотити і консерватизм. Організація з розвитком — це спрямована організаційна зміна, що має результатом ускладнення системи, вихід на новий якісний рівень [30, с. 56]. У даному ракурсі дослідження «розвиток» і «ріст» розуміються як тотожні поняття, які вказують на об'єктивність процесу поступальної зміни стану і рівня показників успішності економічної системи.

Поняття «організація» є видовим стосовно поняття «соціальна організація». Воно розглядається у декількох значеннях, серед яких для характеристики господарських відносин як предмету регулювання має значення таке визначення: «вид діяльності – процес, пов'язаний з цілеспрямованим впливом на об'єкт» [3, с. 409].

Позитивні зміни в стабілізації національного господарського комплексу є ознакою еволюції економічної системи. Натомість розрив юридичної теорії і практики, обумовлений як свідомим відторгненням політико-правовою практикою напрацювань правової науки, так і незадовільною якістю самої теорії, зокрема, теорії кодифікації законодавства [31, с. 111], є фактором, який уповільнює організацію сталого розвитку.

На відміну від розвитку як об'єктивного процесу термін «адаптація» відображає процес утручання, усвідомленого впливу суб'єктів законотворчості на перебіг господарських відносин і правової організації порядку в них. На цьому рівні і має започатковуватися заснування концепції наукового розуміння процесу гармонізації законодавства про використання природних ресурсів, а також розбудова пріоритету адаптаційного процесу при формуванні засад правового впливу на стабілізацію і раціоналізацію системи консесійного залучення в господарський обіг їхнього використання.

Вищенаведений підхід припускає розробку наукової основи в даній галузі на базі створення більш повного функціонально-цільового комплексу норм, який містить засоби мобілізації таких резервів економічного росту, як оборот ресурсів на засадах оренди, угод про розподіл продукції і концесії.

Позаправові фактори завадили свого часу конкретизувати заходи сприяння досягненню узгодженої ринкової саморегуляції з державним регулюванням економіки, як того вимагали вагомі обставини трансформації економіки. Натомість дійсно актуальною складовою економічної політики держави завжди визнається правове забезпечення інноваційної діяльності. Тому все господарське законодавство має сприяти нормальному здійсненню

і розвитку інвестиційної діяльності в цілому та інноваційної зокрема [32, с. 13-14].

Сприяння інвестиційній діяльності в галузях надро-, шельфокористування та реалізації стратегії енергозабезпечення без необоротного порушення оточуючого середовища об'єднує комплекс вимог до господарсько-правових засобів в підсистему законодавства, спроможну ефективно вплинути на типізацію вимог сталого розвитку, щоб обрати їх орієнтиром адаптації. Популярним орієнтиром є вимога забезпечення соціальної спрямованості економіки.

Теоретичне дослідження інструментів адаптації господарського законодавства до потреб еволюційної позитивної зміни становища соціальної спрямованості економіки дозволило встановити незадовільність стану обґрунтування низки наукових завдань. Так, реалізація довгострокових проєктів економічного і соціального розвитку затримується не лише через відсутність науково виваженої правової бази для організації їх за кошти власної держави й інвесторів, а ще й тому, що не активізується практика залучення інвестицій на засадах договірних форм державно-приватного партнерства.

Господарський кодекс України виконує місію узагальнюючої правової бази для залучення договірних та недоговірних форм реалізації організаційно-господарських зобов'язань. Багато норм, інститутів, інших структурних елементів господарського законодавства поки ще не стали у повній мірі пристосованими до виконання свого нинішнього призначення – забезпечення вимог стабільного розвитку при тому, що у концепції Господарського кодексу України немає принципових теоретичних розбіжностей, які перешкоджали б переходу України на шлях інноваційного розвитку.

Формування національного господарського законодавства збігається за часом зі створенням передумов стійкого «імунітету» економіки України до трансформаційних і політичних потрясінь. Доцільність орієнтації вітчизняного законодавства на тенденції циклічної закономірності спадів і підйомів економічного розвитку певною мірою обумовила визначення його ролі в забезпеченні відтворення національного господарства України.

Таким чином, задоволення нинішніх потреб суспільства у прозорості та доходності господарського обігу природних ресурсів вимагає вдосконалення саме господарського законодавства. Насамперед тому, що ключовою ознакою його функцій є динамізм стосовно врахування економічного стану сфери свого впливу (на відміну від догматичних функцій цивільного законодавства).

Тут глобалістика пропонує ряд наукових рекомендацій, до яких доречно ставитися як до загальноприйнятих у світі цінностей. Серед них:

- про необхідність стабілізації (не зростання) і обмеження масштабів світової економіки, енергетики й ін.;
- про необхідність поступового переходу від панівної економічної системи світу тотального капітал-глобалізму до інтегрованої системи глобального економічного солідаризму;
- про необхідність запровадження системи фінансових рентних платежів, квот забруднення, санкцій за забруднення, а також міжнародної торгівлі квотами.

Вважають, що ера глобального капіталізму об'єктивно закінчується, проте вчені передрікають, що економічний глобалізм як найвища перехідна стадія капіталізму не «здасться без бою». Тому погодження навіть з допоміжною роллю господарського законодавства в реалізації «права на розвиток в інтерпретації. М. Стронга, який вважає, що людство має право контролювати й регулювати як масштаби, так і структуру економічної (антропогенної) діяльності заради безпеки розвитку і виживання» вимагає прояснення: наскільки доцільними є важелі обмеження природоресурсообороту в сфері господарювання, в якій рівнем природоресурсообігу досягається економічний ріст.

Порівняння правового забезпечення соціальної спрямованості суспільного економічного розвитку в інших країнах світу показало, що воно залежить від стану розвитку світової металургії. Останнім часом основними напрямками розвитку металургійного виробництва західних країн були: масова ліквідація зайвих металургійних потужностей, оскільки утримування довго не використовуваних потужностей потребує великих витрат, пов'язаних насамперед зі збереженням для них робочої сили; проведення широко-масштабної модернізації та реконструкції виробництва; розширення державних заходів регулювання ринку та виробництва металів.

Напрямами розвитку металургійного виробництва правове забезпечення соціальної спрямованості суспільного економічного розвитку було спрямоване на прискорення зрушень у виробничій та технологічній структурах галузі, зміну екологічних нормативів, що стимулюють інноваційний та відтворювальний процеси, проведення відповідної податкової, амортизаційної та кредитної політики, створення соціальних програм; глибоке розширення номенклатури (диверсифікація) виробництва металургійних компаній.

Дослідження господарського законодавства в контексті завдань адаптації висвітлює чимало організаційно-майнових проблем реалізації господарських прав. Для пристосування законодавства до вимог сталого розвитку стосовно господарського використання природних ресурсів продуктивним є узагальнення Д.В.Задихайла, а саме: «в умовах надзвичайної динамі-

ки споживання основних видів сировини, особливо енергоносіїв, та революційних змін - переходу до нових технологічних укладів науково-технічного забезпечення економічної діяльності, становлення інформаційного способу виробництва, будівництва економік інформаційного типу - тільки і має аналізуватися проблематика правового регулювання української економіки» [33, с. 137, с. 132, с. 131]. З усвідомленням його сприйняття впливу права на економіку доцільно встановлювати стан адекватності сучасного господарського законодавства конституційним вимогам забезпечення з боку держави соціальної спрямованості економіки. У сукупності з традиційними підходами науки господарського права це дозволить визначити правові форми делегування права здійснення підприємницької концесійної діяльності з використання природних ресурсів у сфері господарювання.

Для розв'язання такого завдання в межах об'єкту дослідження доречно розглянути питання обґрунтування теоретичних і методологічних аспектів аналітико-правової основи інвестиційної підтримки довгострокового залучення в господарський оборот природних ресурсів та виявлення потенційних можливостей розширення завдань і функцій господарського законодавства, підсилюючи його адаптивні можливості на принципах апроксимації.

При обґрунтуванні авторської позиції у розв'язанні вказаного завдання стали у нагоді: комплексний порівняльно-правовий аналіз тлумачення норм права, що регулюють відносини з використання природних ресурсів у сфері господарювання, узагальнення результатів анкетування й опитування учасників господарського обороту, систематизація доктринальних поглядів на роль господарського законодавства у стабілізації умов раціоналізації відносин у нафто-, газо-, вуглевидобувних галузях виробництва унаслідок підсилення правового регулювання використання надр, пропозиції з розширення правової конструкції природоресурсової концесії.

Режими господарського використання природних ресурсів (з однієї сторони) і режим відтворення довкілля (з іншої), частиною якого є природоохорона функція, щільно перетинаються.

Таким чином, теоретико-концептуальні підходи до вивчення питань модернізації господарського законодавства та методологічного забезпечення його орієнтації на створення умов сталого розвитку країни необхідно розглядати, виходячи з того, що вітчизняне господарське законодавство внаслідок його кодифікації:

- стало чинником стабілізації правового регулювання господарської діяльності та проекцією на стабілізацію природоресурсообороту;
- вченими тепер воно сприймається як індикатор супроводу сталого розвитку, і, зокрема, в контексті визначеності потенціалу галузі господарського законодавства в даному процесі.

Але процес використання, умовно кажучи, інтегрованих індикаторів сталого розвитку (гармонізованих з головними індикаторами економічного росту, які застосовуються в країнах з розвинутою економікою) в Україні ще не набув необхідного поширення, що обумовлено станом економічного розвитку.

Саме тому конкретизація вимог забезпечення соціальної спрямованості економіки стає нагальною потребою науки господарського права. Виконання вказаного обов'язку у найбільш загальному вигляді пов'язують із справедливим та раціональним веденням господарства в умовах обмеженості ресурсів та безобмеженості потреб.

Якщо довести заявлений намір до господарсько-правових засобів, які б містили у собі елементи сумісності з конституційними приписами, то господарське законодавство збільшило б свою юридичну міцність у досягненні адекватності вимогам сталого розвитку.

Підприємці та інші численні суб'єкти спеціального природокористування здійснюють акти господарського використання природних ресурсів не завжди в межах господарського правопорядку. Тому стан його охорони і захисту вказує, наскільки слід модернізувати господарське законодавство, аби воно виконувало свою допоміжну роль в забезпеченні вимог сталого розвитку стосовно господарського використання природних ресурсів.

Отже, при умові, що будуть обрані належні пріоритети адаптації, можна дістати нові знання про: співставлення засобів забезпечення соціальної спрямованості економіки природокористування; інструменти раціоналізації договірних конструкцій, на засадах яких використовуються природні ресурси у сфері господарювання; способи екологізації господарювання та його правових основ, тобто досягти таким чином цілей дослідження.

Пропозицій стосовно змін і доповнень господарського законодавства для приведення його у відповідність із концепцією адаптації господарського законодавства до вимог сталого розвитку доцільно розпочинати із встановлення: основних пріоритетів оновлення економіко-правових основ довгострокового державного прогнозування і програмування економічного розвитку, встановлення функціонального призначення мети правового режиму господарського використання природних ресурсів та особливостей екологізації господарської діяльності.

Тому практична користь дослідження полягає в аналізі правового режиму господарське використання природних ресурсів для обґрунтування законодавчих засад встановлення в ньому цілей й умов, сприятливих для реалізації підприємницьких прав. Саме підприємницьких, а не господарських прав тому, що за ринкових умов у ролі гаранта господарського інтересу до використання та відтворення природних ресурсів України виступає не

лише держава – носій господарських прав, але і підприємницькі структури. Натомість останні не мають досвіду реалізації даної можливості. Тому законодавець намагається створити найбільш сприятливі правові умови, аби досвід тих суб'єктів став позитивним.

Локальні цілі використання природних ресурсів у сфері господарювання не завжди узгоджені з критеріями їх соціальної, економічної і майнової оцінки. Нерідко природний ресурс залучається у господарський обіг не лише з наміром функціонального використання за призначенням. Тому визначення структури цілей правового режиму господарського використання природних ресурсів розкриває механізм вибору пріоритетів адаптаційного процесу, коли йдеться про правовстановлення вимог стосовно підтримки і розвитку господарювання в окремих галузях матеріального виробництва.

Суттєвий вклад у активізацію досліджень з їх розв'язання вносить методологія цільової функції правового режиму. Цільова функція правового режиму використання з системних позицій уявляється як утворення комплексу збалансованого впливу на мотивацію бажаної поведінки господарюючого суб'єкта в його взаємозв'язках і відносинах. «Мінімум» навантаження цільової функції – виступати індикатором у процесі оцінки правомірності поведінки і таким чином запобігати господарським та економічним правопорушенням. «Максимум» належить визначати у плані такого навантаження, як забезпечення адаптації господарського законодавства до вимог сталого розвитку.

Тут дана функція підпорядкована таким завданням: раціоналізації форм господарювання; правового забезпечення відтворювальних процесів у комплексі з використанням природних ресурсів; детінізації і декриміналізації економіки; підвищення ефективності управління державною власністю; вдосконаленню господарських відносин.

Правовий вплив на поведінку учасників цих відносин здійснюється не тільки за допомогою господарського законодавства, але і суміжних галузей: цивільного, гірничого, лісового, земельного, адміністративного (теорії управління), екологічного та ін. У свою чергу невпорядкованість положень суміжних галузей у їх взаємозв'язку приводить до нестійкості окремих норм, що закріплюють особливості правового регулювання господарської діяльності.

Проведене узагальнення надає аргументи для доказу гіпотези, що правове забезпечення підтримки державою та інвесторами розвитку господарювання на засадах стабільності має не лише факультативне (споміжне) значення для реалізації права на розвиток, але й концептуально-визначальне – для формування сучасної системи господарського законодавства. Зокрема, модернізованої правового простору, який утворюється суміжними

з ним галузями, та гармонізованого з основами господарського правопорядку ЄС.

Література:

1. Ситнік І.В. Управління економічним зростанням на інвестиційній основі: Дис. ... канд. екон. наук: 08.02.03 / Інститут економіко-правових досліджень НАН України. - Д., 2003.
2. Знаменский Г.Л.: Совершенствование хозяйственного законодательства: цель и средства. – К.: Наук. думка, 1980. – 187 с.
3. Беляневич О.А. Господарське договірне право України (теоретичні аспекти) : монографія. - К.:Юрінком Інтер., 2006.
4. Бобкова А.Г. Правовое обеспечение рекреационной деятельности : монографія. - Донецк: Юго-Восток, 2000. - 307 с.
5. Витушко В.А. Теория механизма правового регулирования экономических отношений: Дис... доктора юрид. наук: 12.00.01 / Белорусский государственный университет.- М., 2001.- 442 с.
6. Правове регулювання господарських відносин за участю промислових підприємств // В.М.Гайворонський, В.П. Жушман, Н.П.Титов і ін. / За ред. В.М. Гайворонського та В.П. Жушмана. - Х.: Право, 2000.- 278 с.
7. Запорожец А.М. К вопросу о предмете и методе хозяйственного права // Проблемы взаимодействия отраслей частного права: доктрина и методика преподавания : Материалы междунар. науч.-метод. конф. (3-4 март. 2006 г.). – Воронеж: Изд-во Воронежского гос. ун-та, 2006. – 608 с.
8. Коссак В.М. Іноземні інвестиції в Україні (цивільно-правовий аспект) - Львів : Центр Європи, 1996. — 216 с.
9. Лаптев В.В. Предмет и система хозяйственного права. – М.: Юрид. лит., 1969.- 176 с.
10. Луць В.В. Контракты у підприємницькій діяльності : навч. посібник. - К.: Юрінком Інтер, 1999.- 560 с.
11. Луць В.В. Проблеми договірної регуляції майнових відносин за новим Цивільним та Господарським кодексами України // Українське комерційне право. - 2003.-№4.- С.21-32.
12. Мамутов В.К.: Совершенствование правового регулирования хозяйственной деятельности (методология, направления). – К.: Наук. думка, 1982. – 238 с.
13. Мартемьянов В.С. Хозяйственное право. Т. 1. Общие положения. Курс лекций.- М.: Издательство БЕК, 1994. – 295 с.
14. Опришко В.Ф. Вдосконалення законодавства України – складова частина стратегії його розвитку. Вдосконалення законодавства України в сучасних умовах. Збірник наукових статей. Вип. 1. – К. – 1996. – 190 с.
15. Щербина В.С.: Проблеми попередження господарських правопорушень: Дис... докт.а юрид. наук: 12.00.04 / Київський університет ім. Т.Шевченка. — К., 1996. — 323 с.

16. Бачило И. Л. Проблемы гармонизации в законодательстве // Журнал российского права. - № 3. - 2002. - С. 84-87.
17. Малишева Н.Р. Гармонізація екологічного законодавства в Європі: Автореф. дис. ... доктора юрид. наук: 12.00.06 / Інститут держави і права імені В.М.Корецького НАН України – К., 1996.- 34 с.
18. Мунтян В.Л. Правовые проблемы рационального природопользования : Дис... докт. юрид. наук: 12.00.06 / Харьковский юридический институт им. Ф.Э. Дзержинского. - Х., 1975. – 349 с.
19. Задахайла Д. В. Господарсько-правове забезпечення економічної політики держави : монографія / Д. В. Задахайло. – Х.: Юрайт, 2012. – 456 с.
20. Carley and Christie. Managing Sustainable Development ; 2nd ed. – London, 2000. - 94 s.
21. Shell International Global Scenarios: 1995-2000.- 49 s.
22. Shell International. - London, 2000.- 92 s.
23. Mac Gillivray and Zadex Accounting for Change. The role of Sustainable Development Indicators. New Economics Foundation.- London, 2000. – 197 p.
24. Doherty Brain and Marins deGeus, eds. Democracy and green political thought: Sustainability, rights and citizenship. - London, UK: Routledge, 1996.- 102 p.
25. «From Doha to Johannesburg though Monterrey: How to Achieve and Sustain Development in the XXIst Century» by the UN Secretary General. United Nation. – N.Y., 2003. - 211 p.
26. Bellagio Principles. Assessing sustainable development: principles in pra.
27. Закон України «Про оцінку майна, майнових прав і професійну діяльність в Україні»// Відомості Верховної Ради України. – 2001.- № 47.- Ст..251.
28. Гурьянов К.В. Экономические системы и способы их организации. Принципы хозяйственной самоорганизации. Под ред. Ю.М.Осипова.- М.: Изд.-во Моск. Ун.-та, 1993.- 144 с.
29. Ющик О.І. Правова реформа: загальне поняття, проблеми здійснення в Україні. Монографія. – К., 1997.- 191с.
30. Осипов Ю.М. Диалектика организации и самоорганизации в хозяйственном процессе. Принципы хозяйственной самоорганизации / Под ред. Ю.М.Осипова.- М.: Изд.-во Моск. ун.-та, 1993.- 144 с.
31. Мамутов В.К. О предмете кодификации и беспредметной критике // Вісник господарського судочинства. -№2.-2007.
32. Мамутов В.К. Развитие хозяйственного законодательства и хозяйственно-правовой мысли в суверенной Украине: Доклад на междунар. науч.-практ. конф. «Хозяйственное законодательство Украины: практика применения и перспективы развития в контексте европейского выбора», 30 сент. 2004 г. / Институт экономико-правовых исследований НАН Украины; Донецкий национальный ун-т. Экономико-правовой факультет — Донецк, 2004. — 42 с.
33. Задахайло Д.В. Стратегія держави в системі законодавчого регулювання економічних відносин // Вісник Академії правових наук України. - №1.-2006.- С. 131-136.

Shapovalova O.V. The adaptation of economic legislation to the demands in the EU of the stable development

The main characteristics features are systematized according to the methods of harmonization of law values; and the uniting of suitable laws on the economical usage of natural resources under stable development.

Moreover the above given subject is estimated by the adopted laws on the organization of legal forms using in the investments economic activity. Such economic activity is based on the contacts of goods distribution and the fundamentals of ecological laws.

Keywords: economic legislation; the influence of stable development; economic activity; adaptation; law regime; the usage of natural resources; harmonization; ecology; a contract of goods distribution; the concept of natural resources.

УДК 349.2

*Арсентьєва О.С.,
к.ю.н., доцент СНУ ім. В. Даля*

ВИДИ ТА ФОРМИ ЗАОХОЧЕНЬ ЗА ТРУДОВІ ДОСЯГНЕННЯ

У статті досліджено види та форми заохочень за трудові досягнення, зокрема, значну увагу зосереджено на аналізі правових позицій вчених щодо визначення поняття заохочення. Досліджено норми чинного законодавства щодо визначення основних форм заохочень працівників, проаналізовані види заохочень працівників та на цій основі запропоновані критерії класифікації вказаних заохочень.

Ключові слова: заохочення, форми заохочень, види заохочень, працівник, роботодавець.

В умовах реформування трудового законодавства досить вагоме значення для будь-якого підприємства, установи та організації займає належне виконання працівниками своєї трудової функції, ефективність чого залежить від справедливої та своєчасної оплати праці, а також дієвої системи заохочень за трудові досягнення, які здійснюють позитивно стимулюючий вплив на свідомість, волю, поведінку працівників, а, отже, на результат його праці. Відтак, розробка нових та удосконалення вже існуючих видів та форм заохочень сприятиме підвищенню загальної продуктивності праці, зростанню ініціативності у трудовій сфері, а також зацікавленості працівників у кінцевому позитивному результаті діяльності підприємства, установи чи організації.

Метою даної статті є визначення основних видів та форм заохочення за трудові досягнення працівників. Для досягнення визначеної мети планується проаналізувати правові позиції вчених щодо визначення поняття заохочення, а також виокремити основні види та форми таких заохочень.

Перш за все, розкриваючи сутність поняття «заохочення» відразу слід зауважити, що ні чинний Кодекс законів про працю України (надалі – КЗпП України), ні проект Трудового кодексу України (надалі – Проект) не дають відповідь на питання, що таке заохочення. Однак, на противагу цьому, у юридичній літературі науково-теоретичну основу дослідження окремих аспектів системи та видів заохочень працівників за трудові досягнення склали наукові праці відомих вітчизняних вчених-правознавців, таких як:

Н.Б. Болотіна, В.Я. Гоц, І.В. Зуб, М.І. Іншин, А.Р. Мацюк, П.Д. Пилипенко, В.Г. Ротань, Г.І. Чанишева, Н.М. Хуторян та інших.

Заохочення є публічним проявом пошани до працівника у формах, що визначаються чи дозволяються нормами права, за зразкове виконання трудових обов'язків, підвищення продуктивності праці, поліпшення якості продукції, новаторство у праці та інші досягнення у роботі [1, с. 102]. І таке твердження є цілком правильним. Адже працівник, котрий знатиме, що його праця, активність та ініціативність у роботі буде належним чином оцінена та простимульована, в подальшому буде регулярно та систематично демонструвати належні професійні якості та підвищуватиме рівень продуктивності того чи іншого підприємства.

Своєрідне визначення поняття «заохочення» наводять у своїх працях О.С. Пашков і О.В. Смирнов, які акцентують увагу на тому, що заохочення за трудовим правом – це публічне виявлення пошани члену трудового колективу в формі встановленого нормою права заходу заохочення за взірцеву поведінку, трудову заслугу або трудовий подвиг [2, с. 305]. На нашу думку, з таким визначенням неможливо не погодитись, адже достеменно відомо, що пошана та заслужена похвала має здійснюватися на принципах публічності та відкритості. Досить цікавою є думка і С.В. Мирошника, який стверджує, що поняття «заохочення» слід розглядати в широкому (як синонімім терміна «стимулювання») і вузькому (як самостійний вид стимулу) змісті слова. Так, у широкому змісті «заохочення» охоплює всі види правових стимулів, а у вузькому змісті слова, на думку вченого, – воно є самостійним видом правового стимулу. При чому заохочення як стимул у цьому випадку виражається в різних законодавчо визначених можливостях працівника, що доповнюються заходами державної підтримки [3, с. 7]. Розглядаючи визначення С.В. Мирошника варто наголосити, що вчений наводить більш усучаснене та комплексне визначення поняття «заохочення», адже як слідує зі змісту вказане поняття містить складову державного регулювання. Отож, аналізуючи правові позиції вчених, варто дещо удосконалити їхні правові позиції щодо визначення поняття «заохочення» та викласти його в такій інтерпретації – це публічне виявлення пошани та вдячності члену або групі членів (якщо мова йде про колективні успіхи) трудового колективу у формі певного виду заходу заохочення за взірцеву поведінку, трудову заслугу, трудову ініціативу та елемент новаторства. Іншими словами, заохочення в умовах сьогодення є необхідною умовою забезпечення стимулювання працівників, підвищення ефективності їх трудової діяльності, забезпечення внутрішнього позитивного мікроклімату на підприємстві, а також зменшення в результаті всіх цих факторів плінності кадрів у роботодавця.

Не можна не погодитись з думкою Т.Л. Ацканова, котрий цілком правильно зазначає, що виняткова важливість системи заохочень знаходить свій прояв в тому, що вона сприяє удосконалюванню особистості кожного окремого працівника, стає своєрідним поштовхом у його професійному зрості, новаторстві й творчому підході. Адже формування належної поведінки працівників – найважливіший підхід у трудовому праві, що дозволяє прагматично розглядати проблеми ефективності праці й домагатися результатів, на які націлено правове регулювання [4, с. 282]. І це дійсно так, адже заохочувати – значить спонукати, будити ретельність. Тому, виходячи з вищевикладеного та враховуючи те, що заохочення є публічним проявом пошани як до працівника, так і до трудового колективу у зв'язку з досягнутими успіхами в праці, чинним Кодекс законів про працю України встановлює дві форми заохочення таких працівників, а саме: 1) за успіхи в роботі (ст. 143 КЗпП); 2) за особливі трудові заслуги (ст. 146 КЗпП).

Так, у статті 143 КЗпП не дається приблизного переліку заохочень за успіхи в роботі, встановлено, що до працівників підприємств, установ, організацій можуть застосовуватись будь-які форми заохочення, що містяться у затверджених трудовими колективами правилах внутрішнього трудового розпорядку [5]. Такий вид заохочень може застосовуватися до працівників за зразкове виконання трудових обов'язків, новаторство, підвищення продуктивності праці, інші успіхи. І як відзначає Н. М. Хуторян до цієї групи належать заходи заохочення морального та матеріального характеру, що встановлюються на підприємстві. Це може бути оголошення подяки, нагородження цінним подарунком, видача премій тощо [6, с. 464]. Відтак, як зазначає Н.М. Хуторян, визначальним чинником у застосуванні будь-яких заохочень для працівників є політика заохочень на кожному окремому підприємстві в рамках загальних діючих форм [6, с. 464].

Щодо іншої форми заохочення, то ст. 146 КЗпП України визначає, що заходи заохочення можуть встановлюватися за особливі трудові заслуги. Такі заходи заохочення застосовуються до працівників шляхом направлення подання до вищих органів до заохочення, до нагородження орденами, медалями, почесними грамотами, нагрудними значками і до присвоєння почесних звань і звання кращого працівника за даною професією [5]. Де особливі трудові заслуги — це трудова активність працівника з такими результатами, які мають значення не тільки для підприємства, в якому він працює, а й для держави в цілому [7, с. 366]. Аналізуючи вказану правову норму, на нашу думку, за такі вагомні заслуги працівника доцільно було не лише представляти його у вищі органи до заохочення, до нагородження орденами, медалями, почесними грамотами, до присвоєння почесних звань і звання кращого працівника за даною професією, а також надавати йому додаткову відпустку

тривалістю, наприклад, до 7 календарних днів або ж надавати грошову компенсацією цієї відпустки за бажанням працівника. Це було б також ефективним стимулом сумлінної та ініціативної праці у контексті трудових заслуг працівника.

Дещо удосконалені заходи заохочення містить проект Трудового кодексу України, який у порівнянні з чинним Кодексом законів про працю України передбачає, що за успіхи в роботі та сумлінне виконання трудових обов'язків до працівників можуть застосовуватися заходи морального і матеріального заохочення – оголошення подяки, нагородження грамотою, виплата премії, вручення цінного подарунка. Правилами внутрішнього трудового розпорядку, нормативними актами роботодавця можуть встановлюватися інші види заохочень (ст. 320). Крім того, ст. 187 Проекту, передбачає, що у порядку заохочення за виконання державних або громадських обов'язків законами та колективними договорами може передбачатися надання працівникам додаткової відпустки з частковим або повним збереженням заробітної плати. Колективним договором, а якщо договір не укладався – нормативним актом роботодавця, виданим після проведення консультацій з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), може передбачатися надання працівникам заохочувальних відпусток за сумлінне виконання трудових обов'язків, тривалу добросовісну працю та з інших підстав з частковим або повним збереженням заробітної плати. Також, вказана стаття передбачає, що за ініціативою роботодавця з підстав, передбачених у частині другій цієї статті, можуть надаватися заохочувальні відпустки, тривалість яких визначається роботодавцем самостійно [8]. Заохочувальні відпустки є новелою Проекту у порівнянні з КЗпП України. Водночас, така правова новела є, на нашу думку, досить доречною та актуальною. Варто також зазначити, що додаткова відпустка як заохочення повинна бути доступною для всіх категорій працівників підприємства без винятків.

Також зазнала певних змін у порівнянні з чинним КЗпП України і така форма заохочення, як заохочення за особливі трудові заслуги. Зокрема, ст. 321 Проекту визначає, що за особливі трудові заслуги працівники можуть бути представлені в установленому порядку до нагородження відомчими відзнаками та державними нагородами [8]. Хоча ця норма Проекту, на нашу думку, потребує більшої деталізації та чіткого формулювання.

Таким чином, аналізуючи вищевикладене, варто зауважити, що як і Кодекс законів про працю України, так і проект Трудового кодексу України розрізняє заохочення за успіхи в роботі і заохочення за особливі трудові заслуги. Проте, лише нормативне закріплення таких форм заохочення не даватиме бажаного результату. Відтак, аби заохочення були ефективним

інструментом політики підвищення ефективності трудової діяльності працівників необхідно закріпити на нормативному рівні норми щодо реалізації заохочень. Ці норми повинні бути, по-перше, доступними та зрозумілими для працівників, а також закріплювати заходи стимулювання, які дійсно потрібно працівникові в сучасних ринкових умовах. По-друге, заохочення повинні передбачати не масовий характер, тому що тоді втрачається їх головний мотиваційний ефект. Заохочення як інструмент кадрової політики роботодавця повинні бути чітко прописані та затверджені із відповідними межами, лімітами та резервами.

В цьому контексті, з урахуванням особливостей мотивації до праці працівника та можливостей підприємства, установи, організації, С. Запара виділяє такі види заохочення для формування ефективної дисципліни праці: 1) матеріальне заохочення трудової діяльності індивідуального та колективного характеру: забезпечення житлом працівника; надання кредиту для придбання житла, автомобіля тощо; зростання заробітної плати адекватно до розширення вмінь та навичок працівника, ефективності результату праці; преміювання працівника; нагородження цінним подарунком; надання санаторно-курортної путівки тощо; 2) покращення організаційно-технічних умов праці працівника: ремонт приміщень, в яких здійснюється праця; обладнання службових приміщень сучасною оргтехнікою, меблями; закупівля літератури тощо; 3) морально-професійне заохочення працівників: створення психологічно-комфортних умов праці працівника; створення умов для професійного зростання та реалізації творчих здібностей працівника; надання творчих відпусток; нагородження працівника за досягнення та успіхи в роботі грамотою тощо [9, с. 282-283]. Аналізуючи думку С. Запарі варто відзначити, що до видів заохочень працівника не слід відносити покращення організаційно-технічних умов праці працівника. Такі покращення повинні здійснюватись роботодавцем в рамках реалізації та підтримки політики безпеки та комфортності праці на підприємстві. В свою чергу С.С. Каринський відзначає, що залежно від суб'єктного складу, щодо якого застосовуються заохочення, їх можна поділити на: загальні (поширюються на невизначене коло суб'єктів) та спеціальні засоби заохочення (охоплюють порівняно вузьке коло працівників, яке визначається специфікою праці). Вказуючи на поділ всіх існуючих заохочень на загальні та спеціальні, С.С. Каринський свого часу наголошував, що обґрунтованість такої класифікації зумовлена необхідністю першочергового стимулювання праці у певних пріоритетних галузях господарства з метою забезпечення їх розвитку [10, с. 17]. На нашу думку, позиція С.С. Каринського є не зовсім слушною. Адже керуючись його логікою, можна прийти до такої ситуації за якої відбудеться перетік кваліфікованої робочої сили у так звані пріоритетні

галузі, що в свою чергу завдасть негативного впливу на інші галузі. До таких тверджень та ініціатив потрібно підходити зважено. З приводу визначення видів заохочення зазначає свою правову позицію і Г.І. Чанишева, котра зауважує, що заохочення за видами поділяються на моральні й матеріальні. Так, на думку вченої, до моральних відносяться такі заохочення, які не пов'язані з виплатою грошей, наданням послуг, продукції, подарунків. В свою чергу моральне заохочення працівників можна визначити як закріплені нормами трудового права засоби морального визнання працівників та трудових колективів за досягнення високих результатів праці [11, с. 308-309]. З правовою позицією Г.І. Чанишевої варто погодитись, адже, на нашу думку, вона є найбільш правильною та логічною. Адже на рівні матеріального заохочення для працівника таке ж важливе значення має визнання його заслуг та ініціатив у соціально-моральному плані.

Узагальнюючи вищесказане, пропонуємо дещо удосконалити правові позиції вчених щодо визначення видів заохочення працівників та запропонувати власні критерії їх класифікації. Зокрема: 1) за способом дії заохочення працівників варто поділяти на матеріальні та нематеріальні. Де заохочення матеріального характеру для працівників є очевидними. Це грошові доплати та премії. Відповідно до заохочень нематеріального характеру можна віднести певні грамоти, ордени, інші вияви пошани за визначні трудові успіхи та заслуги; 2) за законодавчим принципом правові та неправові. До заохочень першої групи належать такі, що прямо закріплені та згадуються у законодавчих та нормативно-правових актах, заохочення другої групи – це такі, що є в певній мірі унікальними та встановлюються на кожному окремо взятому підприємстві, установі чи організації; 3) за сферою застосування індивідуальні колективні. Так, заохочення індивідуального характеру застосовуються до окремих працівників, котрі демонструються визначні досягнення та новаторські здібності у трудовій діяльності, відтак роботодавець вправі заохочувати їх індивідуально. Колективні ж заохочення є категорією, що характеризує вияв пошани групі працівників, які своєю колективною працею досягли у трудовій діяльності значних успіхів; 4) за періодом застосування основні додаткові. Де, основні заохочення – це такі заохочення, які базуються на принципі регулярності та застосовуються в чітко визначених часових межах і передбачені нормативно-правовими документами. Додаткові заохочення, в свою чергу, – це заохочення, що не носять регулярного характеру та вживаються до працівників або групи працівників у випадках незапланованих. Водночас, узагальнюючи усе вищевикладене, можна відзначити, що заохочення в Україні, їх види та форми перебувають на стадії реформування та адаптації до нових ринкових реалій. Існуюча законодавча база, що регулювала питання заохочень в трудових

правовідносинах між роботодавцем та працівником є дещо застарілою та такою що не враховує усіх сучасних тенденцій. Вирішенням на нашу думку цих проблем було б прийняття нового Трудового кодексу, або ж принаймні внесення змін до діючого КЗпП України.

Література:

1. Льовіна В. Заохочення та порядок їхнього застосування // Юридичний журнал. – 2009. - № 1. – С. 102-104.
2. Советское трудовое право [Текст]: учеб./ под ред. А. С. Пашкова, О. В. Смирнова. – 2 изд. – М. : Юрид. лит. – 1982. – 504 с.
3. Мирошник С. В. К вопросу о соотношении понятий «поощрение» и «стимулирование» в юридической науке / Мирошник С. В. // Юридическое образование наука. – 2008. - № 1. – С. 7-11.
4. Ацканов Т.Л. Стимулы высокоэффективного труда как проблема трудового права / Т.Л. Ацканов // Актуальные проблемы Российского права. – МГЮА, 2007. – № 1 (4). – С. 282-287
5. Кодекс законів про працю Української СРР // Збірник законів уряду УСРР. – 1922. – № 52. – Ст. 751.
6. Трудове право: підручник / [За заг. ред. Н.М. Хуторян]. – К. : А.С.К., 2004. – 608 с.
7. Венедіктов С.В. Заохочення як форма підвищення ефективності діяльності працівників ОВС України / С.В. Венедіктов // Вісник Національного університету внутрішніх справ. – 2001. – № 16. – С. 365-367.
8. Проект Трудового кодексу від 27.12.2014 року. – Режим доступу / [Електронний ресурс]: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221
9. Запара С. Підвищення ефективності правового регулювання дисципліни праці // Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні: Матеріали XII регіональної науково-практичної конференції (9-10 лютого 2006 р.). – Львів, 2006. – С. 282-283.
10. Каринский С. С. Поощрение за успешный труд по советскому праву. - М., 1961. - 79 с.
11. Чанишева Г.І., Болотіна Н.Б. Трудове право України : підручник / Г.І. Чанишева, Н.Б. Болотіна. – К. : Знання, 2000. – 480 с.

Арсентьева Е. Виды и формы поощрений за трудовые достижения.

В статье исследованы виды и формы поощрений за трудовые достижения, в частности, значительное внимание сосредоточено на анализе правовых позиций ученых относительно определения понятия поощрения. Исследованы нормы действующего законодательства относительно определения основных форм поощрений работников, проанализированы виды поощрений работников и на этой основе предложены критерии классификации указанных поощрений.

Ключевые слова: поощрение, формы поощрений, виды поощрений, работник, работодатель.

Arsentieva E. Types and forms of encouragement for labor achievements.

The types and forms of encouragement for labor achievements have been investigated in this article; in particular, much attention is focused on the analysis of legal positions of the scientists regarding the definition of the concept of encouragement. The principles of the current legislation regarding the definition of the basic forms of employees' encouragement have been examined, the types of employees' encouragement have been analyzed, and on this basis, the criteria for the classification of this encouragement have been proposed.

Keywords: encouragement, forms of encouragement, types of encouragement, employee, employer.

УДК 349.2

Бабіч-Касьяненко К.В.,
аспірант кафедри правознавства
юридичного факультету СНУ ім. В. Даля;
Котова Л.В.,
к.ю.н., доцент кафедри правознавства
юридичного факультету СНУ ім. В. Даля

ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА В ГАЛУЗІ ІНВАЛІДНОСТІ: ВПЛИВ МІЖНАРОДНО-ПРАВОВОЇ МОДЕЛІ ТА ПАРАДИГМИ

Дана стаття аналізує міжнародно-правові акти з метою виявлення проблем застосування термінології, пов'язаної з інвалідністю; виявляє вплив моделі інвалідності на зміст державної політики щодо осіб з інвалідністю та зміст легального визначення інвалідності, крім того відображає вплив парадигми інвалідності на термінологію, пов'язану з інвалідністю.

Ключові слова: інвалід, інвалідність, особи з інвалідністю, парадигма, модель інвалідності, обмеження, соціальне середовище, бар'єр.

За останнє десятиріччя соціальна політика багатьох європейських країн стосовно осіб з інвалідністю зазнала суттєвих змін. Ставлення до цієї соціальної групи людей, як до пацієнтів, якими необхідно лише опікуватися, і які не можуть долучатися до активного суспільного життя, змінилося на ставлення до них, як до повноправних членів суспільства, що мають рівні права з іншими громадянами країни. Однак, ще чимало країн, у тому числі й Україна, при формуванні державної соціальної політики стосовно людей з інвалідністю не враховують цих змін, надають пріоритетного значення «медичному», а не «соціальному» підходу до проблеми, що позначається на змісті та якості заходів, спрямованих на зменшення негативних наслідків «інвалідності» [1].

На теперішньому етапі розвитку, як України, так і світу в цілому, вбачається гостра необхідність щодо зміни поглядів трактування концепції інвалідності, і пов'язаної з нею термінології, внаслідок чого це сприятиме забезпеченню нового комплексного підходу реалізації прав осіб з інвалідністю на рівні з іншими громадянами країни. Важливими та необхідними змінами у даному напрямку являється пристосування навколишнього сере-

довища до потреб осіб з інвалідністю, зміна ставлення суспільства до даної категорії громадян країни, удосконалення законодавства та посилення контролю за його дотриманням. При цьому, державна політика у цій сфері має за приклад вже існуючі тенденції світових інноваційних підходів щодо розв'язання проблем інвалідності, який базується на практичному досвіді. Інвалідність – проблема багатогранна, безпосередньо пов'язана з рівнем не тільки економічного, політичного, соціального розвитку людського суспільства, а й його культурою, освітою, мораллю, релігією. Зміст поняття «інвалідність» поступово еволюціонує внаслідок змін критеріїв його визначення та поступово переноситься зі сфери життя окремого індивіда у сферу організації життєдіяльності самого суспільства, тому можна сказати, що вищевказане поняття означає соціальне явище, а не медичну проблему окремої особи.

Необхідно відзначити, що окремим проблемним питанням у сфері термінології, пов'язаної з інвалідністю присвячували свої наукові праці такі вчені як Л.Т. Тюття, І.М. Шурма, О.Й. Лесько, С.В. Пасічніченко, І. Козуб, Г.І. Чанишева та ін.

Проте, на сьогодні у законодавстві України наявні протиріччя у застосуванні термінології, пов'язаної з інвалідністю, що зумовлює необхідність подальшого дослідження даної проблеми. Тож метою статті є висвітлення загального уявлення щодо понять термінології, пов'язаної з інвалідністю, аналіз проблем застосування даної термінології у міжнародних правових актах та українському законодавстві. Для досягнення поставленої мети вважається за необхідне вирішення таких завдань: дослідити міжнародно-правові акти з метою виявлення проблем застосування термінології, пов'язаної з інвалідністю; виявити вплив моделі інвалідності на зміст державної політики щодо осіб з інвалідністю та зміст легального визначення інвалідності; виявити вплив парадигми інвалідності на термінологію, пов'язану з інвалідністю. Методологія дослідження полягає у використанні загальнонаукового дидактичного методу пізнання, універсальних наукових методів та спеціальних юридичних методів.

При аналізі визначень понять «інвалід» та «інвалідність» в українському законодавстві, необхідно враховувати неабиякий вплив на нього міжнародного права. У зв'язку з цим, на наш погляд, спочатку необхідно розглянути проблеми застосування пов'язаної з інвалідністю термінології в міжнародних правових актах з метою найбільш всебічної оцінки використовуваних в законодавстві понять.

Оцінку різних визначень інвалідності, закріплених в міжнародних нормативних актах, на наш погляд, слід проводити з точки зору моделей інвалідності, які містяться в визначеннях міжнародно-правових норм, а саме:

моральна (релігійна) модель; медична: класична медична модель, реабілітаційна модель (модель функціональної обмеженості); економічна модель; соціальна модель інвалідності: матеріалістична модель, модель незалежного життя, психосоціальна модель, культурна модель, модель людської різноманітності; «новітня» парадигма інвалідності. На думку Є.А. Клопоти, доцільним є згрупування моделі інвалідності як: - «традиційну» модель, яка включає в себе класичну медичну, реабілітаційну й економічну моделі, тобто «медичний» підхід до інвалідності; - «нову» (посттрадиційну) модель – «соціальний» підхід до інвалідності; - «новітню» парадигму інвалідності. Дана класифікація відображає не тільки історичні аспекти у розвитку поглядів на інвалідність, але й має під собою практичну спрямованість [2].

Проте, на думку вчених, усі моделі інвалідності, що сформувалися у процесі історичного розвитку європейської цивілізації, можуть бути об'єднані у три парадигми: особистісно-центричну, популяційно-центричну і змішану [3]. Термін «парадигма» використовується в теорії та історії науки для характеристики формування наукової дисципліни, опису різних етапів наукового знання [4]. Таким чином, змішана парадигма включає в себе моделі, що об'єднують два концептуальних погляди на інвалідність, характерні для особистісно-центричної і популяційно-центричної парадигми: перша – медико-соціальна (реабілітаційна) модель на основі «Міжнародної класифікації порушень, обмежень життєдіяльності та соціальної недостатності»; друга – біопсихосоціальна модель на основі «Міжнародній класифікації функціонування, обмежень життєдіяльності і здоров'я». Отже, на думку Є.А. Клопоти, з якою погоджуємося і ми, найбільш об'єктивно таке явище, як інвалідність, відображають моделі, що відносяться до змішаної парадигми, оскільки співвідношення соціального і біологічного в інвалідності можливо лише з позиції їх єдності [2]. Такий підхід дозволяє уникнути поглядів на дану проблему, за яких не враховується соціальна природа людини, а в інвалідності бачать тільки біологічно-видову основу. Крім того, переоцінка, так само як і недооцінка різних компонентів інвалідності з наукової точки зору є згубними.

На міжнародному рівні спроби виробити однакову термінологію, пов'язану з інвалідністю, розпочались з другої половини ХХ століття - а саме в Декларації ООН про права інвалідів 1975 р.[5]. Поняття «інвалід» в Декларації визначається як «будь-яка особа, яка не може самостійно забезпечити повністю або частково потреби нормального особистого і/або соціального життя з нестачі, чи то вродженого чи ні, його або її фізичних або розумових здібностей». Дане визначення має інвалідизуючий вплив факторів соціального середовища. Наступним кроком в розробці термінології було прийняття Всесвітньою організацією охорони здоров'я в 1980 р. і видання в

1989 р. «Міжнародної номенклатури порушень, обмежень та соціальної недостатності» (надалі - МНК), яка містить в собі універсальні визначення для міжнародного розуміння статистичних даних при порівняльному аналізі охорони здоров'я в різних країнах [6]. МНК проводить чітке розмежування між поняттями «Дефект» (impairment), «інвалідність» (disability) та «соціальне обмеження» (handicap).

Визначення даних понять, використовуваних в МКН, знайшли своє відображення у Всесвітній програмі дій щодо інвалідів 1982 р. [7] і в Стандартих правилах забезпечення рівних можливостей для інвалідів 1993 р. [8]. У зазначених документах закріплені також визначення таких понять, як «попередження інвалідності», «відновлення соціальних можливостей». Визначення понять, зазначені у вищенаведених документах сформульовані виходячи з медико-соціальної моделі інвалідності, а також представлений збалансований підхід до розуміння даного явища, а саме: термін «інвалідність» означає обмеження життєдіяльності; термін «соціальні обмеження» означає наявність у суспільстві бар'єрів (обмежень), з якими стикається індивід у разі порушення здоров'я; термін «реабілітація» вказує на необхідність відновлення або компенсації викликаних інвалідністю втрачених функцій; термін «забезпечення рівних можливостей» спрямований на визнання права інвалідів бути інтегрованими в суспільство і відповідальність суспільства за усунення бар'єрів, що викликають соціальні обмеження.

Особливу увагу у нашому дослідженні міжнародно-правових актів, на нашу думку, слід звернути на Конвенцію Міжнародної організації праці (МОП) №159 про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів, прийняту 20 червня 1983 р. [9], в якій дано більш вузьке визначення поняття «інвалід». Згідно п. 1. ст. 1 для цілей Конвенції термін «інвалід» означає особу, можливості якої отримувати, зберігати підходящу роботу та просуватися по службі значно обмежені у зв'язку з належним чином підтвердженою фізичною чи розумовою вадою. Дане визначення споріднено економічній моделі інвалідності. Однак слід враховувати, що воно дано в цілях вузькоспеціалізованої Конвенції. Зовсім інше трактування понять «інвалід» та «інвалідність» дається в Конвенції про права осіб з інвалідністю (Конвенція про права інвалідів), прийнятої Генеральною Асамблеєю ООН 13 грудня 2006 р. [10], в п. Е) Преамбули якої вказується, що інвалідність - це поняття, яке еволюціонує, і що інвалідність є результатом взаємодії, яка відбувається між людьми, які мають порушення здоров'я, і відносницькими та середовищними бар'єрами і яка заважає їхній повній та ефективній участі в житті суспільства нарівні з іншими. Порівняння визначень, які базуються на МКН і містяться в Конвенції про права інвалідів, показує, що Конвенція дає визначення інвалідності, характерне для популяційно-центричної, а не зміша-

ної (як це було в МНК) парадигми інвалідності. Інвалідність визначається не як функціональне обмеження, а як взаємодія, яка відбувається між людьми, які мають порушення здоров'я, і соціальними бар'єрами. Доцільно відмітити, що подібний зміст був вкладений раніше у термін «соціальні обмеження». Зміна підходу до визначення інвалідності в Конвенції про права осіб з інвалідністю (Конвенція про права інвалідів) пов'язано з тим, що вона базується на соціально-політичній парадигмі. Конвенція про права інвалідів робить акцент на ліквідацію соціальних бар'єрів. Це, зокрема, видно з назви Конвенції, зі змісту визначення «інвалідність» і «інвалід». Соціальний аспект вбачається і в тому, на визначення яких термінів в Конвенції (ст. 2) робиться акцент. Це свідчить про те, що Конвенція не розглядає в якості рівноцінних реабілітаційну і правозахисну діяльність, віддаючи пріоритет останній. Виходячи з цього завдання, Конвенція містить норми, які в більшій мірі стосуються ліквідації соціальних бар'єрів, тобто зміни суспільства, пристосування його до потреб інвалідів. У зв'язку з викладеним, при визначенні інвалідності було б доречно в Конвенції про права інвалідів, за аналогією з Конвенцією МОП про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів, зробити застереження про те, що таке визначення стосується тільки даної Конвенції, оскільки вбачається, що в Конвенції дається одностороннє визначення інвалідності, яке повністю не відображає суть даного явища. Проте, такого застереження в Конвенції не має, що викликає ряд проблемних питань.

Необхідно відзначити, що на міжнародному рівні досі не вироблена єдина позиція з приводу визначення терміна «інвалід» та іншої пов'язаної з інвалідністю термінології [11]. На це, зокрема, вказує існування поряд з Конвенцією про права інвалідів Міжнародної класифікації функціонування життєдіяльності та здоров'я, яка прийшла в 2001 р. [12] (надалі - МКФ) на зміну МКН, в якій, як уже говорилося вище, відображений інший підхід до визначення інвалідності. Відносини між МКФ і Конвенцією про права інвалідів неоднозначні. МКФ не згадується в п. F) Преамбули Конвенції, де перераховуються документи ООН, які мають «вплив на заохочення, формулювання та оцінку стратегій, планів, програм і заходів на національному, регіональному та міжнародному рівнях для подальшого забезпечення інвалідам рівних можливостей». Як відзначають R. Kayess і P. French, неузгодженість Конвенції про права інвалідів та МКФ насамперед пов'язано з тим, що міжнародні організації інвалідів, які брали участь в підготовці Конвенції, жорстко виступали проти будь-яких згадок про МКФ в тексті Конвенції, оскільки, на їхню думку, МКФ відображає медичну модель інвалідності і є перешкодою для реалізації інвалідами прав людини, яке має бути подолано Конвенцією шляхом утвердження соціальної моделі інвалідності [13]. У зв'язку

з цим взаємовідношення МКФ і Конвенції в даний час залишається не вирішеним питанням. Ухвалення Конвенції, безсумнівно, було великим кроком у розвитку міжнародного права, спрямованого на захист прав людей з інвалідністю. Вона, на відміну від раніше прийнятих ООН документів, що стосуються інвалідів, є обов'язковою для ратифікування її країнами. Це, зокрема, означає, що країни, які ратифікували Конвенцію, повинні привести у відповідність з нею своє внутрішнє законодавство. У зв'язку з цим особливого значення набувають роз'яснення Верховного комісара ООН з прав людини щодо поняття «інвалідність», закріпленого в Конвенції. По-перше, Верховний комісар ООН з прав людини вважає, «що «інвалідність» являється еволюційним поняттям, обумовленим відносницькими та середовищними бар'єрами, які заважають участі інвалідів у житті суспільства. Оскільки дане поняття неоднозначне, формулювання в різних суспільствах можуть змінюватися в залежності від переважаючих умов» [14]. Відповідно до викладеного, кожна держава може мати своє формулювання поняття «інвалідність». Крім того, у досліджуваному документі, вказується на те, що в національному законодавстві визначення інвалідності повинно відображати розумінню інвалідності як соціального явища, у зв'язку з чим необхідно відмовитися від визначень, заснованих на медичних показниках і сформульованих в залежності від видів порушень здоров'я, або від визначень, що базуються на понятті повсякденної життєдіяльності, в яких нездатність до такої діяльності пов'язана з порушеннями здоров'я. Виходячи з цього, країни повинні визначати інвалідність як результат взаємодії людей, що мають порушення здоров'я, з соціальними бар'єрами. Однак, виникають питання - наскільки це роз'яснення обмежує країни у використанні підходу визначення інвалідності, прийнятого в рамках змішаної парадигми інвалідності, і чи має нове формулювання визначення інвалідності, закріплене в національному законодавстві, спричинити за собою зміну моделі інвалідності, яка прийнята в тій чи іншій країні?

Усвідомлення та осмислення змісту поняття «інвалідність» має особливе значення як під час поточного ділового спілкування, так і в період визначення цілей і розробки планів та програм щодо зміни соціальної політики стосовно осіб з обмеженими можливостями. Існує п'ять визначень терміну «Інвалідність», а саме: біомедичне визначення, філантропічне визначення, соціологічне визначення, економічне визначення та соціально-політичне визначення. Перші чотири визначення є схожими між собою — вони визначають проблему «інвалідності» у межах особи (лише як її власну). Ці точки зору мають серйозне негативне значення: 1) негативну оцінку — знецінення особи з інвалідністю, її можливостей; 2) розрізнення і відсторонення, тобто ізоляцію і дискримінацію; 3) зайвий клопіт; 4) орієнту-

вання на медичний аспект при визначенні проблем і потреб. Суспільство полишає людей з інвалідністю наодинці, піддає дискримінації. П'яте визначення, соціально-політичне, кардинально змінює уявлення про «інвалідність» і інтерпретацію цього поняття. Принципова відмінність його від інших визначень – у виведенні інвалідності з індивідуальної сфери і перенесенні її у сферу соціального оточення [15]. У зв'язку з цим доречно навести як приклад Зауваження загального порядку № 5 «Особи з будь-якою формою інвалідності», підготовлені в 1994 р. Комітетом ООН з економічних, соціальних і культурних прав [16]. У зазначеному документі роз'яснюється застосування положень Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права щодо інвалідів [17], де щодо визначення поняття «інвалідність» в п. 3 дається відсилання до Стандартних правил забезпечення рівних можливостей для інвалідів, прийнятих Генеральною Асамблеєю ООН 20.12.1993 р. [18], в яких і вказується, що достатньо використовувати прийнятий в Стандартних правилах підхід до визначення даного поняття, яке більш повно відображає суть такого явища, як інвалідність.

У ряді зарубіжних держав законодавство містить кілька визначень інвалідності. Наприклад, в США визначення «інвалід» в Законі про американців з інвалідністю дається виходячи з соціально-правової моделі, а в Законі про соціальне забезпечення - виходячи з економічної інвалідності [19]. Тобто, фактично політика США базується на двох моделях інвалідності.

Аналізуючи вищевикладене, приходимо до висновків, що модель інвалідності, прийнята в державі, визначає зміст державної політики щодо осіб з інвалідністю. Законодавство, регулюючи відповідні суспільні відносини, є одним з інструментів реалізації даної політики. Для ефективного виконання даної функції законодавство має найбільш повно відображати зміст політики щодо осіб з інвалідністю. Однак, це неможливо зробити, якщо легальне та доктринальне розуміння терміну «інвалідність» будуть мати відмінності. Легалізація доктринального розуміння інвалідності, що являється стиснутим відображенням моделі інвалідності, по суті, легалізує вказану модель та виявляє напрямки розвитку законодавства щодо осіб з обмеженими можливостями. Таким чином, зміна легального визначення інвалідності допустимо при зміні моделі інвалідності, прийнятої в державі. Звідси випливає, що введення нового формулювання інвалідності у законодавстві неможливо без зміни моделі інвалідності. Аналіз міжнародно-правових актів показує, що підхід у законодавстві до поняття інвалідності відповідний Конвенції, повинен бути більш гнучким. Адже Конвенції відповідає будь-яке поняття інвалідності, якщо в якості одного з елементів цього поняття визнається існування соціальних бар'єрів, з якими стикаються люди внаслідок порушення здоров'я. Отже, використання терміну «інва-

лід» не перешкоджає захисту і заохоченню прав осіб з інвалідністю. Викладений у даній статті підхід до визначення інвалідності може бути відображений державою при ратифікації Конвенції шляхом застережень. При цьому, засноване на змішаній парадигмі інвалідності поняття «інвалід», закріплене в національному законодавстві, відповідає поняттю «інвалід», що міститься в Конвенції про права інвалідів, оскільки змішана парадигма включає в себе характеристики інвалідності, властиві для популяційно-центричної парадигми. А значить, Конвенції відповідає будь-яке поняття інвалідності, що містить, поряд з іншими, таку характеристику інвалідності, як існування соціальних бар'єрів, з якими стикаються люди внаслідок порушення здоров'я.

Література:

1. Інвалідність та суспільство: навчально-методичний посібник. За заг. редакцією Байди Л.Ю., Красюкової – Еннс О.В. / Кол. авторів: Байда Л.Ю., Красюкова – Еннс О.В., Буров С.Ю., Азін В.О., Грибальський Я.В., Найда Ю.М. – К., 2012. - 216 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://education-inclusive.com/wp-content/docs/Posibnyk-invalidnist-i-suspilstvo.pdf>.
2. Клопота Є.А. Теоретичний аналіз бар'єрів інтеграції в суспільство осіб з порушеннями зору// Науковий часопис. Спеціальна психологія, 2013 С. 307-311.
3. Волкова І.П. Сучасні парадигми теорії та практики соціально-психологічної адаптації та інтеграції інвалідів з вадами зору // Вісник Санкт-Петербурзького університету. – Сер.12. – 2008. – Вип. 3. – С.477-486.
4. Нова Російська енциклопедія: У 12 т. / Редкол.: А. Д. Некіпелов, В. І. Данилов-Данільян та ін. – М.: ТОВ «Вид-во Енциклопедія»: ИНФРА-М, 2003. – Т. 12(2).. – 2014. – С. 281.
5. Декларація ООН про права інвалідів від 09.12.1975 р. // офіційний веб-сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_117
6. International Classification of Impairments, Disabilities, and Handicaps//World Health Organization, Geneva, 1980 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/41003/1/9241541261_eng.pdf
7. Всесвітня програма дій щодо інвалідів від 03.12.1982р., ООН// офіційний веб-сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_427
8. Резолюція 48/96 Генеральної Асамблеї ООН «Стандартні правила забезпечення рівних можливостей для інвалідів» від 20.12.1993р. // офіційний веб-сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_306
9. Конвенцію про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів №159 від 20.06.1983 р., Міжнародна організація праці (ратифіковано Україною Законом

- №624-IV від 06.03.2003) // офіційний веб-сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_065;
10. Конвенція про права осіб з інвалідністю (Конвенція про права інвалідів) від 13.12.2006р., ООН, // офіційний веб-сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/995_g71
 11. Lawson A., Priestley M. Monitoring the Implementation of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities in Europe: Principles for the Identification and Use of Indicators. ANED. 2009. P. 10 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.disability-europe.net/en/themes/Monitoring%20rights?jsEnabled=1>
 12. Міжнародна класифікація функціонування життєдіяльності та здоров'я, World Health Organization, 2001 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/85930/1/9241545445_rus.pdf
 13. Kayess R. and French P. Out of Darkness into Light? Introducing the Convention of the Right of Persons with Disabilities (2008). Human Rights Law Review P. 25 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ihhr.unsw.edu.au/publications/articles_books.html
 14. Международная конвенция о правах инвалидов и Факультативный протокол к ней / Доклад Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека о ходе осуществления рекомендаций, содержащихся в исследовании о правах человека инвалидов. п. 24. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://docviewer.yandex.ua/?url=http%3A%2F%2Fwww.un.org%2Fesa%2Fsocdev%2Fenable%2Fdocuments%2Fahrc4-75r.doc&name=ahrc4-75r.doc&lang=ru&c=588b659401cb&page=1>.
 15. Інвалідність та суспільство : навч.-метод. посібник / За заг. редакцією Байди Л.Ю., Красюкової-Еннс О.В. / Кол. авторів: Байда Л.Ю., Красюкова-Еннс О.В., Буров С Ю., Азін В.О., Грибальський Я.В., Найда Ю.М. – К., 2012. - 216 с [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://education-inclusive.com/wp-content/docs/Posibnyk-invalidnist-i-suspilstvo.pdf>
 16. Committee on Economic, Social and Cultural Rights. General Comment No. 5 (1994): «Persons with disabilities» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.refworld.org/docid/4538838f0.html>
 17. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16.12.1966р., ООН, (Міжнародний пакт ратифіковано Указом Президії Верховної Ради Української РСР N 2148-VIII від 19.10.73р.) // офіційний веб-сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995_042
 18. Резолюція 48/96 Генеральної Асамблеї ООН від 20 грудня 1993 року «Стандартні правила забезпечення рівних можливостей для інвалідів» // офіційний веб-сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_306
 19. International Disability Rights Monitor. Regional Report of Americas 2004. International Disability Network. Chicago:2004. – P 350.

Бабич-Касьяненко К.В., Котова Л.В. Государственная политика в области инвалидности: воздействие международно-правовой модели и парадигмы.

Данная статья анализирует международно-правовые акты с целью выявления проблем применения терминологии, связанной с инвалидностью; оказывающего влияние модели инвалидности на содержание государственной политики в отношении лиц с инвалидностью и содержание легального определения инвалидности, кроме того отражает влияние парадигмы инвалидности на терминологию, связанную с инвалидностью.

Ключевые слова: инвалид, инвалидность, лица с инвалидностью, парадигма, модель инвалидности, ограничения, социальная среда, барьер.

Babich-Kasianienko K.V. Kotova L.V. State policy on disability: impact of the international legal model and paradigm.

This article analyzes the international instruments to identify the problems of the use of terminology relating to disabilities; reveals the impact of disability on the content model of public policy for persons with disabilities and the content of the legal definition of disability also reflects the impact of paradigm in disability terminology associated with disabilities.

Keywords: disabled, disability, persons with disabilities, paradigm model of disability, limitations, social environment, barrier.

УДК 349.2

Капліна Г.А.,
к.ю.н., доцент СНУ ім. В. Даля

ТРУДОВІ ПРАВА ТА ЗАЙНЯТІСТЬ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ В УКРАЇНІ

У статті визначено та проаналізовано поняття внутрішньо переміщених осіб. Виокремлено основні положення міжнародного та національного законодавства щодо правового забезпечення статусу осіб, які вимушені покинути своє місце постійного проживання. Виявлена низка проблем у сфері забезпечення трудових прав і працевлаштування вимушених переселенців в Україні, запропоновані шляхи щодо їх подолання.

Ключові слова: вимушені переселенці, внутрішньо переміщені особи, трудові права внутрішньо переміщених осіб.

Військовий конфлікт на сході України став причиною зміни місця проживання понад півтора мільйона осіб. Україна потерпає від бойових дій та руйнування економіки східних областей. Громадяни вимушені масово покидати місця проживання та облаштовуватися в інших регіонах. За повідомленням ООН, більше півтора мільйона осіб були переміщені у межах України, а 593622 особи – до сусідніх країн [1].

Це вплинуло значною мірою на ринок праці в країні та на ситуацію із зайнятістю та рівнем безробіття. Як відомо, серед основних нагальних потреб, які є базовими для людини, центральне місце займає конституційне право на працю і можливість заробляти собі на життя своєю працею [2, ст. 43]. Для осіб, які в умовах масового переміщення втратили робочі місця, реалізація права на працю та пошуки нової роботи стали не тільки першочерговими завданнями, а й питанням забезпечення життя своєї сім'ї та себе особисто. Тому забезпечення правової регламентації трудових прав внутрішньо переміщених осіб як окремих суб'єктів права з позицій диференційованого підходу є актуальним завданням для правотворчості і наукових досліджень в сфері сучасного трудового права.

Зрозуміло, що до цього часу потреби в наукових дослідженнях в Україні в сфері реалізації трудових прав внутрішньо переміщених осіб не було, оскільки такі явища спостерігаються в країні тільки з травня 2014 року. Але існують правові дослідження у сфері трудових прав мігрантів, і такі наукові

результати та висновки вчених можуть бути корисними для окресленої нами сфери. Так, питаннями адміністративно-правового регулювання трудової міграції та захисту прав трудових мігрантів займалися Волоско Я.О., Голяк Л.В., Варецька О., Київець О. та ін. Правовими проблемами біженців займалися Тодорович І, Моргун Ю., Селиванов А. та інші. Питанням адміністративно-правового забезпечення статусу внутрішньо переміщених осіб в Україні присвячене дисертаційне дослідження Крахмальової К.О. Також існує досвід країн, які вже стикалися з таким явищем, як внутрішнє переміщення. Це Молдова, Грузія, Вірменія. Треба відмітити, що питання міжнародного права та стандартів в сфері захисту прав біженців та внутрішньо переміщених осіб (internally displaced persons) знаходяться в центрі уваги міжнародних організацій та установ (ООН, МОП тощо). Тому у вітчизняному дослідницькому просторі це повинно стати новим напрямом наукових досліджень та розвідок.

Система соціального захисту надає засоби та можливість існування для окремих категорій переміщених осіб. Працездатні громадяни повинні мати можливість забезпечити себе та свою сім'ю самостійно. Для реалізації такими особами свого права на працю потрібне відповідне правове регулювання трудових відносин з огляду на вже існуючий міжнародний досвід та світові стандарти захисту прав переміщених осіб. Актуальність дослідження порядку виникнення та особливості функціонування трудових відносин з внутрішньо переміщеними особами (далі – ВПО) обумовлена тим, що ці питання життєво важливі для мільйонів громадян України і потребують розвитку.

Досконалість правового регулювання конкретних правовідносин забезпечується зрозумілим визначенням понять в першу чергу. Тому необхідно чітко та ясно розкрити дефініцію, окреслити зміст та об'єм юридичної категорії «внутрішньо переміщені особи».

Національне правове регулювання захисту прав переміщених осіб у зоні збройного конфлікту в першу чергу повинно логічно відображати основні міжнародні засади, звісно, з урахуванням специфіки конкретної ситуації. Однією з таких засадничих інституцій є Управління верховного комісара у справах біженців ООН або Агентство ООН по справам біженців (далі – УВКБ ООН), створене у 1950 році з метою спрямування та координації міжнародних дій по захисту прав біженців. Агентство займається захистом та підтримкою біженців, сприяє їх місцевій інтеграції, добровільному поверненню на батьківщину чи переселенню до третьої країни [3].

Згідно з керівними принципами УВКБ ООН, особи, переміщені всередині країни, визначаються як «люди або групи людей, які були змушені рятуватися втечею або покинути свої будинки або місця проживання, через

або для того, щоб уникнути наслідків збройного конфлікту, ситуації загального насильства, порушень прав людини або стихійних лих/техногенних катастроф, і які не перетнули міжнародно-визнаний державний кордон країни» [3].

Треба розрізняти поняття «біженці» та «внутрішньо переміщені особи». Статус біженців на міжнародному рівні закріплено у Конвенції про статус біженців 1951 р. Конвенція визначає, що це особи, які «через обґрунтовані побоювання стати жертвою переслідувань за ознакою расової приналежності, соціальної групи чи політичних поглядів знаходяться за межами країни своєї національної належності і не в змозі користуватися захистом цієї країни або не бажають користуватися таким захистом внаслідок таких побоювань; або, не маючи визначеного громадянства і знаходячись за межами країни свого колишнього місця проживання в результаті подібних подій, не можуть чи не бажають повернутися до неї внаслідок таких побоювань» [4].

Серед фактів світової історії, які значною мірою вплинули на формування системи законодавства щодо осіб, які змушені покинути місце постійного проживання, треба виділити Другу світову війну з її масовим переміщенням населення. Тому цілком логічно, що після її закінчення у 1946 році була створена Міжнародна організація у справах біженців (МОСБ ООН). В Статуті МОСБ ООН вже виділені поняття «біженець» та поняття «переміщена особа». Однак «переміщені особи» все ще визначалися як особи, що вислані з країни громадянства, тобто це зовнішньо переміщені особи. І в цьому ракурсі означені поняття відрізнялися незначно [5].

Якщо звернутися далі до історії питання, то поняття саме *внутрішньо* переміщених осіб з'явилося у 70-х роках ХХ століття в силу громадянських воєн, що розгорілися на територіях Анголи, В'єтнаму, Камбоджі, Судану [6]. До того часу допомога міжнародного співтовариства стосувалася лише біженців – осіб, які покинули межі своєї країни і не користуються її захистом. Міжнародним органом з питань біженців було Управління Верховного комісара ООН у справах біженців (УВКБ ООН). У 1972 році УВКБ ООН, керуючись гуманними міркуваннями, включило «осіб, переміщених всередині країни», в свої Програми в області допомоги та відновлення для біженців і репатріантів. У цьому ж році Генеральна Асамблея ООН і Економічна і соціальна рада ООН своїми резолюціями розширили *post factum* мандат УВКБ ООН, рекомендувавши йому, за пропозицією Генерального секретаря ООН, брати участь у таких гуманітарних операціях ООН, в яких Управління володіє «особливими багатими знаннями та досвідом» [7].

Специфіка внутрішньо переміщених осіб полягає в тому, що, будучи громадянами держави і залишаючись на її території, вони знаходяться під

винятковою юрисдикцією і захистом своєї країни, навіть якщо сама держава і не в силах забезпечити такий захист. Тому надання допомоги таким особам з боку міжнародних органів може кваліфікуватися як втручання у внутрішні справи держави.

У 1992 році був призначений Представник Генерального секретаря ООН з питань внутрішньо переміщених осіб. Таким чином, статус внутрішньо переміщених осіб у міжнародному праві був признаний та оформлений. Правовим документом, який регламентував захист прав ВПО, стали Керівні принципи Організації Об'єднаних Націй з внутрішнього переміщення, в яких закріплюється визначення поняття внутрішньо переміщених осіб на міжнародному рівні, як таких, «яких змусили рятуватися втечею або залишити свої домівки чи місця звичайного проживання в результаті або з метою уникнути наслідків воєнного конфлікту, масового насильства, порушень прав людини, стихійного чи викликаного людською діяльністю лиха, й які не перетинали міжнародно визнаних державних кордонів» [8].

Щодо поняття та правового статусу внутрішньо переміщених осіб, то визначення змісту цього поняття можна знайти і у вітчизняному законодавстві. Закон України «Про захист прав і свобод внутрішньо переміщених осіб»: «внутрішньо переміщеною особою є громадянин України, іноземець або особа без громадянства, яка перебуває на території України на законних підставах та має право на постійне проживання в Україні, яку змусили залишити або покинути своє місце проживання у результаті або з метою уникнення негативних наслідків збройного конфлікту, тимчасової окупації, повсюдних проявів насильства, порушень прав людини та надзвичайних ситуацій природного чи техногенного характеру» [9, ст. 1]. Можна також звернути увагу на таке визначення: «це особи, змушені раптово тікати зі своїх будинків у великих кількостях в результаті збройного конфлікту, внутрішньої ворожнечі, систематичних порушень прав людини або стихійних лих і знаходяться на території власної країни» [10].

Таким чином, фактично внутрішньо переміщені особи – це особи, які підпадають під визначення вимушені переселенці, але які, покинувши місце свого постійного проживання, залишаються в країні своєї громадянської належності та можуть користуватися її захистом.

Щодо розмежування понять біженців та внутрішньо переміщених осіб, то базовим чинником, як нам здається, є сутність волевиявлення особи покинути своє помешкання: в умовах надзвичайних ситуацій особа відносно самостійно приймає рішення стати біженцем, змінює країну проживання та користується захистом норм міжнародного права, а у другому випадку обов'язок забезпечити захист прав людини в умовах збройного конфлікту повністю покладено на державу і державні органи. Тобто національне пра-

во повинно врегулювати внутрішні міграційні процеси, і пов'язані з цим зміни на внутрішньому ринку праці тощо. Характеристикою, яка спричиняє розмежування цих понять, є також законодавство, яке регулює статус осіб: у випадку біженства це міжнародні нормативні акти, а у другому випадку – це внутрішнє законодавство, причому звісно таке, що базується на загальноновизнаних міжнародних принципах та документах.

Відносно специфіки статусу внутрішньо переміщених осіб в трудових відносинах, то це питання має розглядатися з точки зору можливості для цих осіб забезпечити самостійно достатній для себе та своєї сім'ї життєвий рівень. Хоча держава й повинна мати певні обов'язки щодо забезпечення ВПО, але вони й самі мають усвідомити необхідність реалізовувати можливість заробляти своєю працею на життя навіть в умовах переміщення. Це стосується, безперечно, ВПО працездатного віку. Непрацездатні, незахищені, неповнолітні особи мають право користуватися системою соціального захисту держави і повинні отримувати засоби для існування.

З точки зору трудових прав біженців, є важливою стаття 17 Конвенції про статус біженців [4]. Згідно з цією нормою, трудові відносини як робота за наймом, визнаються можливими для біженців з «найсприятливішим правовим становищем, яким користуються громадяни іноземних держав за таких самих обставин. У будь-якому разі обмежувальні заходи, які стосуються іноземців або найму іноземців і застосовуються з метою охорони внутрішнього ринку праці, не застосовуватимуться до біженців» [5, ст. 17]. Також відмічається, що країни, які приєдналися до Конвенції 1951 р., намагаються «зрівняти права всіх біженців щодо роботи за наймом з правами громадян...» [4]. Таке положення щодо відрізняється від норм щодо трудових прав та працевлаштування внутрішньо переміщених осіб.

В Україні прийнятий Закон «Про забезпечення прав і свобод громадян та правовий режим на тимчасово окупованій території України» [11], ухвалений Закон України «Про забезпечення прав та свобод внутрішньо переміщених осіб» [9]. Закон України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» визначає поняття «внутрішньо переміщеної особи», врегульовує питання обліку внутрішніх переселенців, реєстрації місця їх проживання, містить норми, які мають забезпечити реалізацію ними права на зайнятість, допомогу у зв'язку із безробіттям, пенсійне забезпечення та отримання соціальних послуг. Також внесені зміни до Закону України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб», доповнено зміст визначення внутрішньо переміщених осіб, уточнені гарантії дотримання прав і свобод внутрішньо переміщених осіб, покращено механізм забезпечення реалізації прав зареєстрованих внутрішньо переміщених осіб на зайнятість тощо. Тобто законотворчий процес триває. Але, незважаючи

на безперервну працю законодавців у напрямку покращення та забезпечення трудових прав осіб, які мають статус внутрішньо переміщених, існує низка нагальних проблем.

МИ вже говорили, що Україна вперше стикається з проблемою внутрішнього переміщення. На цьому тлі уряд і соціальні партнери в Україні звернулися до Міжнародної організації праці, як компетентного міжнародного органу, з метою розробки а) короткострокових заходів щодо вирішення завдань відновлення та збалансування ринку праці з акцентом на внутрішньо переміщених осіб, а також б) довгострокової допомоги в розробці і реалізації заходів, які будуть сприяти зниженню впливу негативних чинників на зайнятість ВПО. Експертами та фахівцями МОП було зроблено Звіт «Оцінка трудових потреб і можливості працевлаштування ВПЛ», який на сьогодні є ключовим продуктом технічної консультативної допомоги МОП державній службі зайнятості. Роль такої діяльності для України дуже важлива. У звіті наводиться детальна кількісна і якісна інформація про потреби в області зайнятості і працевлаштування внутрішньо переміщених осіб (ВПО) в поточних економічних умовах. Він також містить ряд рекомендацій з питань політики щодо можливих заходів у відповідь з боку державної служби зайнятості [12].

Ознайомившись зі звітом цієї авторитетної міжнародної організації, ми виділили декілька пріоритетних областей для вирішення проблем, пов'язаних із зайнятістю ВПО, які були представлені в Звіті та мають практичне значення. Це, по-перше, збір та надання повної та оперативної інформації про ринок праці (це може бути як державна служба зайнятості, так і приватні агентства).

По-друге, це необхідність існування різноманітних програм пошуку роботи та вільних вакансій. По-третє, це навчання (включаючи пошук роботи) і можливості учнівства. Також важливе значення для створення робочих місць мають громадські та тимчасові роботи і сезонна зайнятість (з активним залученням приватного сектора). І, нарешті, створення гнучких механізмів праці і позитивні дії і стимули до боротьби з дискримінацією в сфері праці відносно всіх суб'єктів, включаючи ВПО [12].

Таким чином, реалізуючи діяльність по виділеним напрямкам, держава буде забезпечувати захист трудових прав внутрішньо переміщених осіб.

Як відомо, реалізація права на працю здійснюється шляхом укладення трудового договору працівника з роботодавцем. Для внутрішньо переміщених осіб пошуки нової роботи та укладення трудового договору ускладнюється тим, що в багатьох випадках відносини з попереднім роботодавцем з відомих причин не були розірвані юридично, та відсутній запис про звіль-

нення у трудовій книжці. В таких випадках можливе використання норм Кодексу законів про працю щодо права розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, та строковий трудовий договір, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні [13]. Якщо заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена неможливістю продовжувати роботу, зокрема переїзд на нове місце проживання, власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник.

У разі неможливості з певних причин здійснити припинення трудових відносин відповідно до порядку, встановленого нормами чинного законодавства, зазначені відносини припиняються в судовому порядку.

Оскільки новий роботодавець не може оформити трудові відносини з громадянином, в якого в трудовій книжці відсутній запис про припинення трудового договору, тому для можливого працевлаштування громадянин повинен надати роботодавцю певний документ (можливо, рішення суду).

Слід відмітити, що ч. 4 ст. 7 Закону «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» встановлена спрощена процедура припинення трудового договору, для випадку, коли така особа не звільнилася з роботи. Так, в разі неможливості продовження роботи за попереднім місцем проживання для набуття статусу безробітного та отримання допомоги по безробіттю та соціальних послуг за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням на випадок безробіття може припинити трудові відносини, надавши нотаріально посвідчену письмову заяву про припинення працівником трудових відносин з підтвердженням того, що ця заява таким громадянином надіслана роботодавцю рекомендованим листом (з описом вкладеної до нього такої заяви).

У разі припинення приймання поштових відправлень на/з території адміністративно-територіальної одиниці, з якої здійснюється внутрішнє переміщення, така заява подається до центру зайнятості за місцем проживання внутрішньо переміщеної особи. Відносно подальшого працевлаштування працівника з незакритою трудовою книжкою, нормативне регулювання відсутнє. Тобто проблема залишається. Тому пропонуємо в таких випадках покласти на центр зайнятості обов'язок вносити запис про звільнення працівника до трудової книжки. Це дозволить внутрішньо переміщеній особі знайти нове місце роботи та укласти трудовий договір.

Якщо мова не йде про отримання статусу безробітного, то єдиним ефективним способом припинення трудових відносин з роботодавцем, що знаходиться в зоні АТО, є припинення таких відносин в судовому порядку. В цьому випадку внутрішньо переміщена особа має звернутися до суду (за новим місцем проживання) з позовною заявою про припинення трудового

договору. Правовою підставою для такого звернення є положення ст. 38 КЗпП, що передбачає право працівника на розірвання трудового договору за власною ініціативою.

Зазвичай судові інстанції по даних справах приймають позитивні рішення. Водночас, діюча Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників, не дає відповіді на питання про подальше занесення в трудову книжку працівника запису про звільнення [14].

Однак, враховуючи обов'язковість виконання судових рішень на території України, можна зробити висновок: незалежно від наявності або відсутності такого запису в трудовій книжці, трудові відносини між працівником і роботодавцем вважаються припиненими у випадку прийняття та набрання чинності відповідного судового рішення. І даний факт повинен бути врахований третіми особами, в тому числі й роботодавцями. Виходячи з вищевикладеного, роботодавець може оформити з таким працівником трудовий договір і внести в його трудову книжку запис про прийняття на роботу на підставі копії відповідного рішення суду про припинення трудових відносин з попереднім роботодавцем.

Складність працевлаштування переселенців з Донбасу частково пояснюється їх професійною специфікацією. Найбільш уразливими до безробіття стали працівники вугільної промисловості та металургії, працевлаштування яких обмежене відсутністю відповідного попиту на їхній фах в інших регіонах України. Для таких переселенців актуальним є питання професійного перенавчання на більш популярні та поширені професії. Уряд України затвердив Програму працевлаштування та професійного навчання ВПО на 2015-2016 роки [15]. Програма передбачала низку пріоритетних кроків для держави, щоб вирішити питання працевлаштування ВПО. Зокрема: створення тимчасових робочих місць для внутрішньо переміщених осіб і стимулювання роботодавців до використання гнучких форм зайнятості; сприяння підвищенню підприємницької активності серед внутрішньо переміщених осіб; організація професійного навчання переміщених осіб за професіями, що мають попит на інших регіональних ринках праці; створення соціально-економічних передумов для розвитку територій масового проживання внутрішньо переміщених осіб і відновлення постраждалих регіонів, в тому числі із залученням трудового потенціалу внутрішньо переміщених осіб.

Аналізуючи проблеми правового забезпечення статусу внутрішньо переміщених осіб в Україні, слід зауважити, що ця тема настільки об'ємна, що може бути і, зрештою, вже стала предметом окремого дослідження в рамках проекту Ради Європи «Вдосконалення національного законодавства України стосовно захисту прав людини внутрішньо переміщених осіб» [16].

В межах цього дослідження також проводився аналіз стану національного законодавства щодо трудових прав та працевлаштування ВПО. Проаналізувавши матеріали проекту, вважаємо, що потрібно внести зміни до законодавства та встановити адміністративну відповідальність за ненадання посадовою особою внутрішньо переміщеної особи інформації про можливості працевлаштування у відповідних населених пунктах, а також невжиття заходів щодо працевлаштування внутрішньо переміщеної особи, яка отримала статус безробітної.

Також можливим вважаю активне застосування та стимулювання щодо внутрішньо переміщених осіб нестандартних і гнучких форм зайнятості, таких як аутсорсинг, тимчасова агентська праця, дистанційна праця та ін. З огляду на життєві обставини, використання таких форм зайнятості дозволить внутрішньо переміщеній особі задовольнити матеріальні потреби власні та родини, що відповідає інтересам як суспільства, так і конкретного працівника.

Таким чином, підводячи підсумки дослідження, можна сказати, що правове забезпечення трудових прав та зайнятості внутрішньо переміщених осіб на теперішній час в Україні загалом відповідає міжнародним нормам. З метою подальшого розвитку законодавства в напрямку посилення гарантій трудових прав запропоновано вдосконалення спеціальних норм щодо обов'язків та відповідальності посадових осіб за ненадання інформації і, тим самим, несприяння в працевлаштуванні, та регулювання окремих видів зайнятості внутрішньо переміщених осіб.

Література:

1. ПРООН в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ua.undp.org/>.
2. Конституція України [Електронний ресурс]. - <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/>
3. Козинець І.Г. Про співвідношення понять «біженці» та «особи, переміщені всередині країни»/І.Г. Козинець//Держава і право. – 2009. – Вип. 45. – С. 213-219.
4. Конвенція про статус біженців 1951 р. // http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_011.
5. Устав Международной организации по делам беженцев 1946г. //Режим доступу: http://www.unhcr.ru/fileadmin/files/docs/Documents/%D0%A3%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2_%D0%A3%D0%92%D0%9A%D0%91_%D0%9E%D0%9E%D0%9D.pdf.
6. Рекомендації міжнародної науково-практичної конференції «Внутрішньо переміщені особи в Україні: реалії та можливості»// Український соціум. - 2015. - № 1. - С. 175-181.
7. Устав Международной организации по делам беженцев 1946 г. //Режим доступу: http://www.unhcr.ru/fileadmin/files/docs/Documents/%D0%A3%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2_%D0%A3%D0%92%D0%9A%D0%91_%D0%9E%D0%9E%D0%9D.pdf.

82%D0%B0%D0%B2_%D0%A3%D0%92%D0%9A%D0%91_%D0%9E%D0%9E%D0%9D.pdf.

8. Руководящие принципы по вопросу о перемещении лиц внутри страны // Режим доступа: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/internal_displacement_principles.shtml.
9. Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб : Закон України від 20 жовтня 2014 р. № 1706-VII (у попередніх редакціях до 13 січня 2016 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/card/1706-18>.
10. Тимчик Г.С. Проблеми правового забезпечення захисту внутрішньо переміщених осіб в Україні / Г.С.Тимчик //Правове регулювання економіки: зб. наук. пр. /М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана», Юридичний ф-т; редкол.: В.Ф. Опришко (головн. ред.) [та ін.]. – Київ: КНЕУ, 2014. – Вип. 14. – С.161–172. 4.
11. Про забезпечення прав і свобод громадян та правовий режим на тимчасово окупованій території України: Закон України від 15.04.2014 р. // ВВРУ. – 2014. – № 26. – Ст. 892.
12. Employment needs assessment and employability of internally displaced persons in Ukraine : summary of survey findings and recommendations / ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe. - Budapest: ILO, 2016/ <https://docviewer.yandex.ua>.
13. Кодекс законів про працю України: [Електронний ресурс] –Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
14. Наказ Міністерства праці України Про затвердження Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників: [Електронний ресурс] –Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93>.
15. Програма працевлаштування та професійного навчання внутрішньо переміщених осіб на 2015–2016 роки: [Електронний ресурс] –Режим доступу:http://ief.org.ua/wp-content/uploads/2015/02/Prog_pratsya.pdf.
16. Вдосконалення національного законодавства України стосовно захисту прав людини внутрішньо переміщених осіб : Проект Ради Європи «Посилення захисту прав людини внутрішньо переміщених осіб в Україні» в межах Плану Дій Ради Європи для України 2015–2017, (червень 2016 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=0900001680697cbb>.

Каплина Г.А. Трудовые права и занятость внутренне перемещенных лиц.

В статье определены и проанализированы понятие внутренне перемещенных лиц. Выделены основные положения международного и национального законодательства относительно правового обеспечения статуса лиц, которые вынуждены покинуть свое место постоянного проживания. Выявлено ряд проблем в сфере обеспечения трудовых прав и трудоустройства вынужденных переселенцев в Украине, предложены пути по их преодолению.

Ключевые слова: вынужденные переселенцы, внутренне перемещенные лица, трудовые права внутренне перемещенных лиц.

Kaplina H. Labor rights and employment of internally displaced persons.

Analyzed the concept of «internally displaced persons». Selected provisions of the effective legislation of foreign countries concerning about legal status of people who are forced to leave their place of permanent residence. Identified some problems in the sphere of ensuring labor rights and freedoms of internally displaced persons in Ukraine suggested some ways to overcome them.

Keywords: forced migrants, internally displaced persons, labor rights of internally displaced persons.

УДК 343.13

*Татаренко Г.В.,
к.ю.н., доцент СНУ ім. В. Даля*

ВИМОГА ОРГАНУ ДОСУДОВОГО РОЗСЛІДУВАННЯ ПРО ПРОВЕДЕННЯ ПОЗАПЛАНОВОЇ РЕВІЗІЇ (ПЕРЕВІРКИ) ФІНАНСОВО-ГОСПОДАРЧОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СУБ'ЄКТА ГОСПОДАРЮВАННЯ

У роботі здійснений аналіз питань, що розкривають поняття позапланової ревізії (перевірки), підстав і порядку проведення ревізій на вимогу органу досудового розслідування у світлі кримінально-процесуального права. Зазначені питання проаналізовані на основі діючого Кримінально-процесуального законодавства України, спеціальної літератури з даної проблеми та процесуальної практики.

Ключові слова: ревізія, перевірка, вимога правоохоронного органу, призначення ревізії, постанова про надання дозволу на проведення ревізії, постанова про надання завдань ревізорам та постановку питань, що підлягають вирішенню під час проведення ревізії, висновок ревізії, акт перевірки.

З метою забезпечення збирання доказів частина 2 статті 93 Кримінального процесуального Кодексу України надає стороні обвинувачення право втручання та отримання від органів державної влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, службових та фізичних осіб висновків ревізій та актів перевірок [1]. При цьому органи, які проводять ревізії, порядок їх призначення та проведення Кодексом не визначені.

На даному етапі розвитку суспільних відносин в Україні законодавець вирішив посилити захист відносин у сфері нормального функціонування суб'єкта господарювання за допомогою судового контролю при призначенні ревізій. Пунктом 2 ч.1, ч.2 ст.8 «Закону України «Про державну контрольно-ревізійну службу в Україні» від 26 січня 1993 року N 2939-XII [2] проведення ревізій було віднесено до функцій Державної фіскальної служби України (ДКРС). На підставі Постанови Кабінету міністрів України від 20 липня 2011 р. N 765 «Про утворення територіальних органів Державної фінансової інспекції»[3] функції ДКРС перейшли до ДФІ, а надалі і дотепер

на підставі Постанови Кабінету міністрів України від 21 травня 2014 р. № 236 «Про Державну фіскальну службу України» [4] їх виконує ДФС.

Інструкцією «Про організацію проведення ревізій і перевірок органами державної фіскальної служби в Україні за зверненнями правоохоронних органів», затвердженої наказом Головки КРУ України від 26.11.1999 р. N 107, зареєстрованої в Міністерстві юстиції України 23.12.1999 р. за N 906/41 із наступними змінами та доповненнями [5], був визначений порядок проведення позапланової ревізії (перевірки) за дорученням органів дізнання та досудового слідства під час розслідування кримінальної справи. Одразу обмовимось, що наказ № 107 від 26.11.1999 р. втратив чинність на підставі Наказу Головного контрольно-ревізійного управління N 67 27.02.2006 [6]. Але затверджена ним інструкція продовжує застосовуватись у частині, що не суперечить діючому законодавству.

Позаплановою виїзною ревізією вважається ревізія, яка не передбачена в планах роботи органу Державної фіскальної служби і проводиться за наявності передбачених законом обставин, однією з яких є надходження доручення щодо проведення ревізій у підконтрольних установах від Кабінету Міністрів України, органів, що є стороною обвинувачення у кримінальному провадженні, і в якому містяться факти, що свідчать про порушення підконтрольними установами законів України, перевірку додержання яких віднесено законом до компетенції органів державної фіскальної служби.

Позапланові виїзні ревізії суб'єктів господарської діяльності незалежно від форми власності, які не віднесені до підконтрольних ДФС установ, проводяться органами державної фіскальної служби за рішенням суду, винесеним на підставі клопотання прокурора або слідчого для забезпечення розслідування кримінального провадження.

Орган державної фіскальної служби, прокурор, слідчий, або детектив Національного антикорупційного бюро, який ініціює проведення позапланової виїзної ревізії, подає до суду письмове обґрунтування підстав такої ревізії та дати її початку і закінчення, документи, які свідчать про виникнення підстав для проведення такої ревізії, а також на вимогу суду - інші відомості.

Тривалість позапланової виїзної ревізії не повинна перевищувати 15 робочих днів. Подовження термінів проведення позапланової виїзної ревізії можливе лише за рішенням суду на термін, що не перевищує 5 робочих днів.

У разі призначення ревізії по кримінальному провадженню можна проводити позапланову ревізію (перевірку) більше одного разу на рік. Не є у таких випадках перешкодою для початку ревізії неможливість надання посадовим особам підконтрольних установ, інших суб'єктів господарської

діяльності під розписку копії рішення суду про дозвіл на проведення позапланової виїзної ревізії, наприклад, коли посадові особи відмовляються від отримання копії постанови, відмовляються від підпису про отримання, або місце знаходження цих осіб не відоме. У таких випадках доцільно надсилати копію постанови на адресу об'єкта перевірки замовленим листом з повідомленням про вручення.

У той же час ненадання постанови суду посадовим особам підконтрольних установ та інших суб'єктів господарської діяльності, коли така можливість існує, є підставою для недопущення посадових осіб органу державної фіскальної служби до проведення ревізії.

Оскільки підрозділи ДФС виконують свої функції згідно розробленим заздалегідь планам, слідчий до внесення подання до суду повинен усно узгодити із керівництвом підрозділу ДФС строки проведення ревізії. Після цього слідчий звертається до суду із клопотанням про надання дозволу на проведення позапланової ревізії, у якому вже вказати узгоджені дати початку та закінчення ревізії.

При призначенні ревізії керівником контрольно-ревізійного органу визначається персональний склад ревізорів та призначається керівник ревізійної групи, який складає програму ревізії на підставі питань, поставлених у зверненні, відповідно до компетенції органу ДФС, та письмово узгоджує її з правоохоронним органом, за ініціативою якого проводиться ревізія чи перевірка. За формою, що історично склалася слідчий узгоджує підписану керівником ревізійної групи програму, а начальник слідчого підрозділу та керівник підрозділу ДФС затверджують її.

У листі, яким орган ДФС інформує правоохоронний орган про прийняття його звернення до позапланового виконання, вказується керівник ревізійної групи (ревізор), його телефон та орієнтовний термін початку проведення ревізії (перевірки).

Якщо суб'єкт підприємницької діяльності, на якому потрібно провести ревізію (перевірку), зареєстрований і розташований на приватній квартирі, то така ревізія (перевірка) може проводитись у приміщенні суб'єкта підприємницької діяльності лише в присутності працівників правоохоронного органу або в приміщенні правоохоронного органу за належно вилученими ініціатором ревізії (перевірки) первинними бухгалтерськими документами і регістрами.

У разі проведення ревізії (перевірки) за вилученими правоохоронним органом оригіналами документів, якщо за вказаною ініціатором ревізії (перевірки) адресою об'єкт контролю відсутній, присутність посадових осіб об'єкта контролю для надання пояснень та підписання акту ревізії (перевірки) забезпечує правоохоронний орган.

Ревізійні дії за вилученими у підприємства, установи чи організації оригіналами документів та підписання акта (проміжного акта) ревізії (перевірки) проводяться у місці, узгодженому з правоохоронним органом, що вилучив документи.

Обсяг вилучених документів, що визначається керівником ревізійної групи, має бути достатнім для здійснення відповідних ревізійних дій. Із свого боку пропонуємо завчасно узгоджувати обсяг документів з ініціатором ревізії.

Пункт 4 частини 2 статті 99 КПК України [1] відносить акти перевірок та висновки ревізій до такого джерела доказів, як документи, оскільки вони є спеціально створеними з метою збереження інформації матеріальними об'єктами, які містять зафіксовані за допомогою письмових знаків, звуку, зображення тощо відомості, які можуть бути використані як доказ факту чи обставин, що встановлюються під час кримінального провадження.

Таким чином, на теперішній час порядок призначення та проведення ревізій в кримінальному провадженні визначений лише нормативними актами, які втратили чинність. Але особливий порядок отримання доказів шляхом призначення та проведення ревізій (перевірок) вимагає, на нашу думку, спеціальної регламентації цього порядку у кримінально-процесуальному законі. Тому пропонується доповнити Кримінальний процесуальний Кодекс України главою 20-1 «Призначення та проведення ревізії» наступного змісту.

Стаття 245-1 Призначення ревізії.

1. Для отримання даних щодо фінансово-господарчої діяльності суб'єкта господарювання, якщо такі дані мають значення для розслідування кримінальної справи, може бути призначена ревізія.

2. Ревізія фінансово-господарської діяльності суб'єкта господарювання може здійснюватися лише на підставі рішення суду або слідчого судді.

3. Якщо необхідність проведення ревізії виникає на стадії досудового розслідування, орган розслідування звертається до слідчого судді з клопотанням про надання дозволу на проведення ревізії, у якому зазначає обґрунтування підстав такої ревізії та дати її початку і закінчення.

4. Клопотання розглядається слідчим суддею. За результатами розгляду слідчий суддя виносить мотивовану постанову про надання дозволу на проведення ревізії або про відмову у наданні такого дозволу.

5. У постанові про надання дозволу на проведення ревізії слідчий суддя повинен зазначити номер, дату та підстави порушення кримінальної справи, орган, що порушив кримінальну справу та орган, який проводить її розслідування; повну назву суб'єкта господарювання, його місцезнаходження, дані про організаційно-правову форму та індивідуальний номер;

коротку суть фінансових порушень або інформацію про фінансові операції, яка може свідчити про те, що вони здійснюються з порушенням вимог чинного законодавства; підстави проведення ревізії; орган, на який прокладається проведення ревізії, строки проведення ревізії.

6. У постанові про відмову у наданні дозволу на проведення ревізії повинні бути вказані підстави відмови.

Стаття 245-2 Вимога про проведення ревізії.

1. Отримавши постанову суду про проведення ревізії, слідчий виносить постанову про постановку завдань ревізорам та питань, що підлягають вирішенню під час проведення ревізії. Ця постанова є вимогою про проведення ревізії.

2. Постанова про постановку завдань ревізорам та питань, що підлягають вирішенню під час проведення ревізії повинна містити:

2.1. обставини скоєння злочину, як вони встановлені на момент винесення постанови;

2.2. найменування суб'єкта господарювання, діяльність якого підлягає ревізії;

2.3. чим викликана необхідність у проведенні ревізії;

2.4. період, за який слід перевірити діяльність підприємства, установи чи організації з визначених питань;

2.5. посилання на постанову слідчого судді про надання дозволу на проведення ревізії;

2.6. конкретні питання стосовно дотримання законодавства з фінансових питань (в межах компетенції органів ДФС чи іншого повноважного органу, якому доручається проведення ревізії), на які необхідно дати відповідь;

2.7. інформацію про одержання об'єктом контролю бюджетних коштів, використання державного чи комунального майна або наявність коштів, що залишаються у розпорядженні об'єкта контролю в зв'язку з наданими пільгами за платежами до бюджетів.

3. У випадку перебування матеріально відповідальної чи посадової особи, діяльність якої підлягає ревізії, під арештом, а також при вилученні бухгалтерських документів ініціатором ревізії про це також зазначається у вимозі про проведення ревізії.

Стаття 245-3 Проведення ревізії.

1. Постанова суду надсилається органом, що проводить розслідування справи разом з постановою про постановку завдань ревізорам та питань, що підлягають вирішенню під час проведення ревізії, органу Державної фіскальної служби, або іншому органу, який згідно законодавству має право на проведення ревізій.

2. Тривалість ревізії, призначеної у зв'язку з кримінальним провадженням, не повинна перевищувати 15 робочих днів. Подовження термінів проведення ревізії можливе лише за рішенням суду на термін, що не перевищує 5 робочих днів.

3. Проведення ревізій не повинно порушувати нормального режиму роботи підконтрольних установ та інших суб'єктів господарської діяльності.

4. Порядок проведення ревізії, взаємодія ревізорів із слідчим та органом дізнання, порядок оформлення результатів ревізії встановлюється законодавчими актами України.

5. Зустрічні звірки, які проводяться органами Державної фіскальної служби, не є контрольними заходами і проводяться у разі виникнення потреби у їх проведенні на підставі направлення, виписаного керівником органу (підрозділу) Державної фіскальної служби.

6. За результатами проведення ревізії (перевірки) складається висновок, який оголошується ревізорами керівнику об'єкта перевірки та надсилається органу, який розслідує кримінальне провадження. Висновок ревізії може бути джерелом доказів по кримінальній справі, як документ.

Література:

1. Кримінальний-процесуальний Кодекс України від 13.04.2012 № 4651. [Електронний ресурс] // [Режим доступу]: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/4651%D0%B6-17/paran4#n4>.
2. Закон України «Про державну контрольно-ревізійну службу в Україні» від 26 січня 1993 року N 2939-XII [Електронний ресурс] // [Режим доступу]: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2939-12>.
3. Постанова Кабінету міністрів України від 20 липня 2011 р. N 765 «Про утворення територіальних органів Державної фінансової інспекції» [Електронний ресурс] // [Режим доступу]: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/765-2011-п>.
4. Постанова Кабінету міністрів України від 21 травня 2014 р. № 236 «Про Державну фіскальну службу України» [Електронний ресурс] // [Режим доступу]: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/236-2014-п>.
5. Інструкція про організацію проведення ревізій і перевірок органами державної фіскальної служби в Україні за зверненнями правоохоронних органів, затверджена Наказом Головкин України 26.11.1999 р. N 107 [Електронний ресурс] // [Режим доступу]: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=z0906-99>.
6. Наказ Головного контрольно-ревізійного управління N 67 від 27.02.2006 [Електронний ресурс] // [Режим доступу]: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=z0257-06>.
7. Татаренко Г.В., Проведення позапланової ревізії (перевірки) фінансово-господарчої діяльності суб'єкта господарювання на вимогу органу досудового

розслідування [Електронний ресурс] // [Режим доступу]:
<http://www.pravoznavec.com.ua/period/article/25864/%C3>.

Татаренко Г.В. Требование органа досудебного расследования о проведении внеплановой ревизии (проверки) финансово-хозяйственной деятельности субъекта хозяйствования.

В работе осуществлен анализ вопросов, раскрывающих понятие внеплановой ревизии (проверки), оснований и порядка проведения ревизий по требованию органа досудебного расследования в свете уголовно-процессуального права. Указанные вопросы проанализированы на основе действующего Уголовно-процессуального законодательства Украины, специальной литературы по данной проблеме и процессуальной практики.

Ключевые слова: ревизия, проверка, требование правоохранительного органа, назначения ревизии, постановление о предоставлении разрешения на проведение ревизии, постановление о постановке задач ревизорам и вопросов, подлежащих решению во время проведения ревизии, вывод ревизии, акт проверки.

Tatarenko G. An unscheduled audit (inspection) of the financial-economic activity of subjects of management on the demand of the pre-trial investigation.

In work the analysis of the questions revealing the concept of an unscheduled audit (review), the grounds and the procedure of audits at the request of the body of pre-trial investigation in the light of the criminal procedure law. These issues are analyzed on the basis of the effective Criminal-procedural legislation of Ukraine, the special literature on this issue and procedural practices.

Keywords: audit, inspection, demand of the law-enforcement body, the appointment of audit, the decision on granting the permit to conduct the audit, the decree on the granting of the tasks of the auditors and the issues to be addressed during the revision, the conclusion of the audit, inspection report.

УДК 349.2

*Артюх Ю.І.,
аспірант кафедри трудового права та
права соціального забезпечення КНУ ім. Т. Шевченка*

ПОНЯТТЯ І СУТНІСТЬ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВИМУШЕНИХ ПЕРЕСЕЛЕНЦІВ

Дослідження теоретичної частини соціального забезпечення вимушених переселенців здійснене в представленій науковій статті. Доведена необхідність створення орієнтирів для країни у питаннях проблематики вимушених переселенців, що спрямовані на захист зазначених осіб та пошук тривалих рішень щодо їх проблем.

Ключові слова: соціальне забезпечення, переселенець, поняття, допомога, держава, ознака.

Актуальність теми. Негативний характер масового явища внутрішніх міграційних процесів зокрема пов'язується із тим, що виїжджаючи, громадяни втрачають житло, роботу, майно, часто – фінансові ресурси та документи. В таких умовах важливою є адекватна реакція держави на появу проблем, виражена у різноманітних формах, у тому числі – наданні допомоги та соціального забезпечення. Необхідними є створення законодавчої бази, формування механізмів її реалізації, причому даний процес ускладнений умовами зовнішньої агресії, економічної нестабільності та відсутністю часу, оскільки вимушені переселенці потребують термінової допомоги. Для належного соціального забезпечення вимушених переселенців потрібні грошові та людські ресурси, хоча зрозумілим є проблематичність пошуку додаткового фінансування в тих умовах, які склались у державі. Тож доречним є застосування наукових підходів, тобто перенесення даних питань у площину науки з метою аналізу сутності та особливостей і виявлення слабких місць. Отже, дослідження поняття, сутності та ознак соціального забезпечення вимушених переселенців є актуальним на сьогодні.

Метою є формування розуміння сутності даного поняття, заповнення теоретичних прогалин в цьому правовому інституті та забезпечення належного інформування населення щодо можливостей внутрішніх переселенців, гарантованих їм державою.

Основний зміст. Вимушеними переселенцями в Україні заведено вважати осіб, які мають право на постійне проживання в Україні, проте змінили місце проживання з метою уникнення наслідків збройного конфлікту та тимчасової окупації окремих територій України внаслідок обґрунтованих побоювань за власне життя, здоров'я і захист прав та інтересів [1]. Проте, у вітчизняному законодавстві та науці прийнято використання терміну «внутрішньо переміщена особа» для позначення даного явища. Аналіз сутності понять «внутрішньо переміщена особа» та «вимушений переселенець» засвідчив їх синонімічність у широкому розумінні, хоча з нашої точки зору законодавчо закріплений термін не розкриває глибини проблеми та не роз'яснює необхідність соціального забезпечення таких осіб. Згідно статті 1 Закону України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» від 20.10.2014 року № 1706-VII, внутрішньо переміщеною особою є громадянин України, іноземець або особа без громадянства, яка перебуває на території України на законних підставах та має право на постійне проживання в Україні, яку змусили залишити або покинути своє місце проживання у результаті або з метою уникнення негативних наслідків збройного конфлікту, тимчасової окупації, повсюдних проявів насильства, порушень прав людини та надзвичайних ситуацій природного чи техногенного характеру [2]. Вживання законодавцем виразу «змусили залишити» свідчить якраз про вимушений характер даного процесу. Зрозумілим є те, що дана дія може здійснюватись і на добровільних засадах, проте в будь-якому разі має об'єктивно існувати підстава негативного характеру, яка зумовила необхідність зміни місця проживання.

Поняття «внутрішньо переміщений» при дослівному тлумаченні позначає особу, що змінила своє розташування в межах держави, в той час як поняття «вимушений» позначає примусовий характер та здійснення дії проти бажання індивіда під тиском обставин. Тому очевидним є те, що у особи виникла низка проблем, пов'язаних із переселенням, які потребують негайного вирішення. Такі проблеми з точки зору М. А. Мельник становлять повноцінний комплекс і включають: 1) проблеми з житлом; 2) проблеми з працевлаштуванням; 3) проблеми з медичним обслуговуванням; 4) проблеми з наданням послуг дошкільної й шкільної освіти; 5) психологічні проблеми; 6) проблеми соціального захисту та забезпечення [3, с. 246]. Кожен із зазначених напрямів характеризується своєю важливістю та невідкладністю, оскільки наслідки перебування територій України в окупації, а частини населення в режимі вимушених переселенців чинять серйозний вплив на соціально-економічний розвиток нашої держави. Вагома частина підприємств припинили своє функціонування, та не приносять відповідну користь державі. У свою чергу, вимушені переселенці залишившись без основних дже-

рел забезпечення існування, актуалізували питання необхідності забезпечення їх прав та створення необхідних умов для їх життєдіяльності в інших регіонах. Сукупність даних факторів негативним чином позначається на економічному стані держави, яка і без того перебуває у стані тривалої кризи, тому в комплексі із невирішеністю проблем життєзабезпечення значної частини українських громадян, вимушена міграція призводить до ще більшого посилення напруження на ринках праці, житла та у відносинах між мешканцями відповідних територій та переміщених осіб.

Щодо визначення поняття «вимушений переселенець», то для вітчизняної науки є характерними наступні підходи. М.І. Малиха синонімізує поняття «переселенець» та «внутрішньо переміщена особа» і пояснює їх як групу внутрішньої міграції, зумовлену некерованими факторами, такими як природні катаклізми чи військові сутички, що залишила своє місце проживання, але не покинула межі держави, що підкреслює їх принципову відмінність від поняття «біженець» [4, с. 7]. Не в повній мірі погодимось із груповим характером вимушеного переселення. Логічно, що такі проблеми як природні катаклізми чи військові сутички мають у сукупності негативний вплив на одразу на цілі території та значні людські спільноти, проте у наших реаліях переселення має швидше індивідуальний, аніж груповий характер. Так, в умовах війни в Україні практикувалась масова евакуація населення з територій, на яких велись інтенсивні бої. Проте, значний відсоток населення все ще залишається на територіях, які характеризуються небезпекою для життя, здоров'я і захист прав та інтересів. Те ж стосується і анексованих територій України – вимушене переселення мало місце, проте не характеризувалось груповим вираженням і було пов'язане передусім із ідеологічними мотивами, не характерними для групової міграції. Більше того, законодавчо закріпленою дефініцією встановлено, що внутрішньо переміщеною особою є громадянин України, іноземець або особа без громадянства, тобто знову ж мова іде про кожну конкретну особу, а не про їх групи чи сукупності [2]. Отже, з огляду на вищевикладене, для міграції всередині держави не є характерним передусім груповий характер, навіть з огляду на її вимушеність. Положення щодо зумовленості вимушеного переселення некерованими факторами є також спірним. Очевидно, що такі підстави не є підконтрольними суб'єктам внутрішньої міграції, проте аналізуючи процес їх виникнення, варто відмітити неоднозначність даного твердження. Проводячи класифікацію підстав переміщення, їх можна розподілити на дії та події. До подій однозначно відносяться надзвичайні ситуації природного характеру, тому що вони ніяким чином не залежать від волі чи бажання особи. Проте, збройні конфлікти, окупація територій, насильство, порушення прав людини, надзвичайні ситуації техногенного характеру є

наслідком діяльності людини. Тому, при всій неоднозначності даного твердження, вимушене переселення зумовлюється настанням як керованих, так і некерованих факторів.

М.М. Сірант характеризує осіб, переміщених всередині країни, як людей чи груп людей, які вимушені покинути домівки, щоб урятуватись від збройних конфліктів, проявів насильства, масових порушень прав людини, стихійного лиха чи техногенних катастроф [5, с. 158]. Відмічаючи позитивні риси даної дефініції, дослідник на відміну від М. І. Малихи передбачив можливість вимушеного переселення як окремих індивідів, так і груп осіб. Серед недоліків - апелюємо до застосування автором поняття «домівка». Під вимушеним переселенням мається на увазі не просто зміна помешкання, а зміна населеного пункту, області, регіону загалом. В цілому ж, дана дефініція становить трактування норми статті 1 Закону України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» від 20.10.2014 року № 1706-VII [2], при чому зроблене у досить довільній формі. Має місце підміна окремих понять, зокрема «місце проживання» на «домівка», а також неповним є перелік випадків, які служать підставами для внутрішньої міграції.

Також доцільним є звернення до норм міжнародного законодавства. У «Керівних принципах з питань переміщення усередині країни осіб», прийнятих за дорученням Генеральної Асамблеї ООН та Комісії з прав людини у 1998 році, під особами, переміщеними всередині країни, розуміються особи чи групи осіб, яких примусили чи вимусили покинути чи залишити своє житло або місця постійного проживання, зокрема в результаті чи з метою уникнення наслідків збройного конфлікту, постійних проявів насильства, порушення прав людини, природних чи техногенних катастроф, і які не перетинали міжнародно-визнаних державних кордонів [6]. Аналіз даної дефініції засвідчив, що переважна більшість вітчизняних дослідників керуються саме ним для пояснення сутності поняття вимушених переселенців. Щодо самого визначення, варто виділити та проаналізувати декілька важливих моментів: 1) авторами відмічено, що переміщуватись в межах країни можуть як окремі особи, так і їх групи; 2) вживаючи слово «зокрема», автори надали можливість розширення переліку підстав вимушеного переселення – наприклад, в Україні законодавець додав ознаку тимчасової окупації; 3) згідно даної дефініції особа або група осіб вважаються вимушеними переселенцями лише у тому випадку, коли ними не здійснено перетин міжнародно-визнаних державних кордонів.

На останньому моменті варто зупинитись детальніше. Очевидним є те, що вітчизняний законодавець недоцільно проігнорував дану ознаку, формуючи визначення внутрішньо переселеної особи, при чому даний мо-

мент є актуальним у світлі подій, які відбуваються у нашій державі. На сьогодні, адміністративно-територіальний устрій України характеризується тимчасовою окупацією окремих територій терористичними угрупованнями, якими на зазначеній місцевості проголошено республіки, які не були визнані суб'єктами міжнародного права. Кордони даних так званих республік проходять по лінії розмежування позицій вітчизняних та терористичних військ, а також ними контролюється частина державного кордону нашої держави. Отже, перетин межі із окупованими територіями не має вплив на можливість отримання особою чи групою осіб статусу вимушеного переселенця, адже в даному випадку не відбувається перехід через міжнародно-визнані державні кордони. Тому, даний момент є однозначно важливим у контексті його закріплення у міжнародних правових документах, та водночас є суттєвим прорахунком вітчизняного законодавця і потребує доопрацювання.

Тож за таких умов важливо сформулювати дефініцію вимушених переселенців. Ними є громадяни України, іноземці чи особи без громадянства, або їх групи, що перебувають на території України на законних підставах, мають право на постійне проживання в державі та не перетинали міжнародно-визнаних державних кордонів, і які змушені залишити або покинути своє місце проживання внаслідок обґрунтованих побоювань за власне життя, здоров'я та захист прав й інтересів, спричинених негативними наслідками збройного конфлікту, тимчасової окупації, повсюдних проявів насильства, порушень прав людини та стихійного лиха чи техногенних катастроф.

Отже, основна характерна риса внутрішнього переселення полягає у тому, що переміщені всередині країни особи є як правило її громадянами, або перебувають на території України на законних підставах та мають право на постійне проживання, і які не перетинали міжнародно-визнаних державних кордонів. А отже, за державою залишається виключне право вирішувати питання, пов'язані із їх становищем та на неї покладено обов'язок надання соціального захисту та забезпечення. Тому, важливо у контексті теми нашого дослідження визначити сутність поняття соціального забезпечення вимушених переселенців.

Щодо поняття соціального забезпечення у вітчизняних нормативно-правових актах, відмічаємо наступні особливості: 1) відсутність законодавчого визначення поняття «соціальне забезпечення», оперування законодавцем терміном «соціальний захист»; 2) в цілому роз'яснення даного терміна у негативному аспекті, пов'язаному із категоріями осіб, які в силу віку чи фізичних вад нездатні самі себе забезпечити; 3) надання можливості законодавцем розширити дане поняття шляхом закріплення в основному законі

формулювання «в інших випадках, передбачених законом», стосовно напрямів діяльності держави щодо надання соціального захисту потребуючим категоріям населення.

Визначення поняття соціального забезпечення вимушених переселенців є новим для вітчизняної науки, тож потребує формулювання належної дефініції. Таким чином, на підставі проаналізованого матеріалу, соціальним забезпеченням вимушених переселенців є здійснення державою організаційних, правових, соціальних та економічних заходів, направлених на матеріальне забезпечення, соціальне утримання, обслуговування, надання медичної допомоги особам, які мають право на постійне проживання в Україні, проте змінили фактичне місце проживання з метою уникнення наслідків військового конфлікту та тимчасової окупації окремих територій України, внаслідок чого були позбавлені засобів до існування та можливості здійснення матеріального забезпечення себе та утриманців.

Так, на даний момент законодавство у сфері соціального забезпечення вимушених переселенців проходить трансформацію. 22 листопада 2014 року набрав чинності Закон України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» від 20.10.2014 року № 1706-VII [2]. Прийняття даного закону характеризується довготривалою боротьбою за нього правозахисних та волонтерських організацій, оскільки на той момент в планах держави в особі компетентних органів було виключно здійснення контролю переміщення переселенців, не займаючись при цьому захистом їх прав. В результаті дискусій, доопрацювань та узгоджень закон було прийнято і визнано правозахисниками й міжнародними організаціями як такий, що відповідає міжнародним стандартам. Саме зазначеним нормативно-правовим актом закріплюються основні положення соціального забезпечення вимушених переселенців. Так, сутність соціального забезпечення вимушених переселенців можна пояснити як діяльність держави, що здійснюється у наступних напрямках: 1) вирішення питань пов'язаних із забезпеченням місця проживання для вимушених переселенців; 2) надання медичної допомоги вимушеним переселенцям; 3) соціальне забезпечення дітей вимушених переселенців у питаннях освіти та науки; 4) надання вимушеним переселенцям усього комплексу соціальних та адміністративних послуг державними органами у встановленому законом порядку щодо будь-яких питань, які стосуються їх прав та інтересів; 5) сприяння поверненню вимушених переселенців до місця проживання згідно з державною реєстрацією; 6) надання соціальних виплат та соціальної допомоги.

Таким чином, аналіз сутності соціального забезпечення вимушених переселенців засвідчив наявність наступних характерних рис даного правового інституту: 1) прийняття масиву нормативно-правових актів, поклика-

них врегулювати різні аспекти соціального забезпечення вимушених переселенців; 2) надання допомоги водночас у різних напрямках – і фінансової, і соціальної, і правової; 3) сприяння поверненню вимушених переселенців до місця їх державної реєстрації, у разі виникнення потреби.

Отже, соціальні наслідки збройного конфлікту та тимчасової окупації окремих територій України на сьогодні мають вагомий та негативний вплив на соціально-економічний стан нашої держави. Ними спричинено масштабну внутрішню міграцію громадян по підконтрольних Україні регіонах держави та актуалізовано питання, пов'язані із захистом прав та інтересів вимушених переселенців щодо створення належних умов для життєдіяльності даних категорій осіб. Дане питання було та залишається одним із найгостріших на сучасному етапі розвитку нашої держави і аналіз поняття, сутності та ознак соціального забезпечення вимушених переселенців засвідчив необхідність подальшої діяльності усіх гілок влади, а також вітчизняних вчених для вирішення наявних проблем.

Література:

1. Проект Закону України «Про вимушених переселенців» Харківської правозахисної групи (неофіційний текст) / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/NT0817.html
2. Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб. Закон України від 20.10.2014 № 1706-VII // Відомості Верховної Ради (ВВР). – 2015. - № 1. - ст.1.
3. Мельник М.А. Сучасні проблеми реалізації трудового потенціалу вимушених переселенців / М. А. Мельник // Вісник Донецького національного університету. - Сер. В: Економіка і право. - Вип.1. – 2015. – С. 246-248.
4. Малиха М. І. До проблеми сутності поняття «внутрішньо переміщені особи»: державна політика та регіональна практика / М. І. Малиха // Грані. - 2015. - № 8. - С. 6-11.
5. Сірант М. М. Біженці та внутрішньо переміщені особи: співвідношення понять / М. М. Сірант // Митна справа. - 2015. - № 2(2.2). - С. 154-159.

Артюх Ю.И. Понятие и сущность социального обеспечения вынужденных переселенцев.

Исследование теоретической части социального обеспечения вынужденных переселенцев осуществлено в представленной научной статье. Доказана необходимость создания ориентиров для страны в вопросах проблематики вынужденных переселенцев, которые направлены на защиту отмеченных лиц и поиск длительных решений относительно их проблем.

Ключевые слова: социальное обеспечение, переселенец, понятие, помощь, государство, признак.

Artyukh Y. I. Concept and essence of social security for internally displaced persons.

Research of theoretical part of public welfare of force migrants is carried out in the presented scientific article. The necessity of creation of reference-points for a country in the questions of range of problems of force migrants that is sent to defence of the marked persons and search of the protracted decisions in relation to their problems is well-proven.

Keywords: public welfare, migrant, concept, help, state, sign.

УДК 349.2

Білик О.А.,
*аспірант кафедри трудового права та
права соціального забезпечення КНУ ім. Т. Шевченка*

ПОНЯТТЯ І СУТНІСТЬ ЧАСТКОВОГО БЕЗРОБІТТЯ В УКРАЇНІ

У статті проаналізовано сутність часткового безробіття в Україні. Надано авторське поняття часткового безробіття в Україні.

Ключові слова: часткове безробіття, безробіття, працівник, роботодавець, трудова діяльність.

З прийняттям у 2012 році Закону України «Про зайнятість населення» до національної правової системи у сфері праці та соціального забезпечення було введено термін «часткове безробіття». Це пов'язано із наявністю в нашій країні досить високого рівня часткового безробіття як соціально-економічного явища. Так, згідно даних Державної служби статистики України про вимушену зайнятість у 2014 році кількість працівників, які перебували у відпустках без збереження заробітної плати протягом періоду припинення виконання робіт, становила 90,5 тис. осіб, що на 39,6% більше, ніж у 2013 році. Водночас з економічних причин працювали у режимі неповної тривалості робочого дня (тижня) 888,1 тис. осіб, тобто 9,9% працівників, що на 2% (на 89,2 тис. осіб) більше, ніж у попередньому році [1]. З метою подолання цієї макроекономічної та мікросоціальної проблеми на сьогодні розроблено нормативний механізм регламентації суспільних відносин, пов'язаних із частковим безробіттям. Одним із основних його елементів виступає законодавче закріплення відповідної юридичної категорії.

Однак досі не проведено ґрунтовного наукового дослідження сутності часткового безробіття як юридичного явища, що характерне для трудових та соціально-забезпечувальних відносин. Цій проблематиці не надано детальної аналітичної характеристики та не висвітлено ряд притаманних їй ознак. При цьому вона являється безпосереднім предметом вивчення у роботах, перш за все, Р. І. Шабанова та В. М. Венедиктової. Інші вчені, зокрема, О. О. Коваль, П. Д. Пилипенко, В. Л. Стрепко, П. М. Ярошенко, аналізували питання часткового безробіття тільки в аспекті загальних положень правового регулювання зайнятості та безробіття в Україні. Йому не приді-

лялася значна увага. Як наслідок, досить часто поняття «часткове безробіття» вживається у не властивому йому насправді значенні. Цим обумовлюється наявність чималої кількості помилок, що мають місце як на теоретичному, так і на практичному рівнях. Це свого роду прогалина, яка може бути усунута, насамперед, комплексним та всебічним розглядом окресленої тематики. У своїй сукупності зазначені обставини свідчать про актуальність вказаної проблеми у нашій країні.

З'ясування змісту поняття та ознак часткового безробіття є вкрай важливим завданням. Його реалізація забезпечить правильне розуміння сутності цього явища не тільки як соціально-економічного, але й в аспекті трудового права та права соціального забезпечення. З іншого боку, це слугуватиме корисним підґрунтям для проведення співвідношення категорії часткового безробіття з трудово-правовими поняттями у сфері зайнятості населення, насамперед, із неповною зайнятістю. Як наслідок, отримані в результаті такого дослідження сприятимуть удосконаленню законодавчої термінології, зокрема шляхом усунення недоліків та неточностей у формулюванні дефініцій з питань зайнятості працівників та їх соціального страхування.

Перш за все, легальна дефініція часткового безробіття міститься тільки у чинному Законі України «Про зайнятість населення» [2]. Кодекс законів про працю України [3] не приділяє цьому питанню жодної уваги. Натомість доопрацьований проект Трудового кодексу України більш детально оперує юридичним інструментарієм, необхідним для вирішення проблеми національного часткового безробіття. Так, до основних принципів правового регулювання трудових відносин законодорець відносить «забезпечення повної і продуктивної зайнятості працівника протягом встановленої законом повної норми робочого часу та захисту від безробіття» [4]. На важливості такої засади трудового права наголошував Д. С. Девізоров ще до розробки вищезазначеного законопроекту [5, с. 179]. Нормативне встановлення окресленого принципу має декілька вагомих значень для дослідження розглядуваної проблематики. По-перше, утверджується імперативне для роботодавців незалежно від форми власності правило про те, що працівникам повинна бути надана можливість ефективно працювати та ефективно використовувати свій робочий час, тобто бути зайнятими у повному обсязі. По-друге, встановлюється обов'язок держави вживати належних заходів із запобігання та усунення випадків безробіття, у тому числі часткового. Виходячи з цього, під одним з аспектів поняття часткового безробіття слід розуміти зумовлену певними причинами втрату плати за працю у зв'язку з неповним використанням працівниками періоду часу, коли вони мають виконувати свої трудові обов'язки, яке має місце за відсутності їх вини та яке

негативно впливає на соціальне й матеріальне становище таких працюючих.

Щодо законодавчого визначення поняття часткового безробіття, то згідно з п. 24 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» його зміст полягає у вимушеному тимчасовому скороченні передбаченої законодавством тривалості робочого часу у зв'язку із зупиненням (скороченням) виробництва продукції з причин економічного, технологічного і структурного характеру без припинення трудових відносин [2]. У зазначеній дефініції робиться акцент на застосуванні системи інститутів трудового права при реалізації механізму часткового безробіття. Виникнення останнього призводить до певних змін у трудовому статусі працівників, що регламентується групою трудово-правових норм про робочий час, трудовий договір та забезпечення зайнятості працюючих. Тому варто стверджувати, що поняттю часткового безробіття властивий комплексний характер.

Світова спільнота досить відповідально ставиться до вирішення проблеми часткового безробіття. З цією метою було прийнято ряд конвенцій та рекомендацій Міжнародної організації праці. В одному з цих документів, а саме у Конвенції про сприяння зайнятості та захист від безробіття № 168 від 21.05.1988 року, закріплюється визначення досліджуваної категорії трудового права. Так, відповідно до ст. 10 вказаного міжнародного документа часткове безробіття – це втрата заробітку внаслідок тимчасового скорочення нормальної або встановленої законом тривалості робочого часу, чи перерви в одержанні заробітку або скорочення його розміру з причини припинення виробництва, що не має своїм наслідком припинення трудових відносин, та відбувається, зокрема з причин економічного, технологічного, структурного або аналогічного характеру [6]. У порівнянні з визначенням часткового безробіття, викладеному у Законі України «Про зайнятість населення», вищезазначене відповідне поняття є набагато ширшим та являється основою для формулювання першого. При цьому важливо підкреслити і те, що міжнародна концепція щодо поняття часткового безробіття, яка відображена у тексті Конвенції про сприяння зайнятості та захист від безробіття № 168, показує повний зміст аналізованого терміна, вказуючи на його сутнісні ознаки. Це дозволяє правильно визначити призначення, тобто функції, які характерні для категорії часткового безробіття.

Вивчаючи положення ст. 10 Конвенції про сприяння зайнятості та захист від безробіття № 168 від 21.05.1988 року, Р. І. Шабанов зробив висновок про те, що український законодавець «при імplementації міжнародно-правових норм щодо часткового безробіття упустив саму суть цього явища (часткового безробіття), яке складається не у безпосередньому стані часткового безробіття або причин, які його спричинили, а у втраті частини за-

робітної плати через впровадження вимушеної неповної зайнятості» [7, с. 45, 46]. На підставі цього вчений логічно резюмує, що поняття часткового безробіття не слід розглядати як категорією у сфері зайнятості населення, оскільки воно виступає страховим випадком, який опосередковує виникнення суб'єктивного права на надання допомоги по частковому безробіттю. Такої точки зору дотримується і В. В. Юровська, визначаючи повне та часткове безробіття як окремі страхові випадки [8, с. 26]. Водночас Бігма І. Б. стверджує, що часткове безробіття є страховим випадком для цілей Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття». Вона зазначає: «У цей період застрахованим особам у разі втрати ними частини заробітної плати внаслідок вимушеного скорочення передбаченої законодавством тривалості робочого часу у зв'язку із зупиненням (припиненням) виробництва продукції без припинення трудових відносин належить допомога, яка виплачується державною службою зайнятості роботодавцю для подальшої виплати працівникам» [9]. Як наслідок, закріплення у Законі України «Про зайнятість населення» терміна «часткове безробіття» чинного змісту є неправильним. Воно не несе у собі цільового навантаження, яке притаманне правовим нормам у цій сфері. Тому існує гостра необхідність у виключенні положення п. 11 ч. 1 ст. 1 та інших, пов'язаних з ним приписів, зазначеного нормативного акта. У зв'язку з цим слід доповнити чинне законодавство із соціального захисту працівників поняттям часткового безробіття у відповідності до термінології Міжнародної організації праці. Такі зміни повинні передбачити, що часткове безробіття – це подія або комплекс подій, який є наслідком вимушеного впровадження неповної зайнятості та який передбачає втрату працівниками частини своєї заробітної плати.

Окрім того, можна погодитися з Р. І. Шабановим про те, що «дефініція часткового безробіття, наведена у п. 24 ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення», більшою мірою відповідає явищу вимушеної неповної зайнятості. Остання згідно з обґрунтованими доводами дослідника є невід'ємною складовою категорії «неповна зайнятість» [7, с. 44, 45], яка відповідно до п. 11 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» розглядається як «зайнятість працівника на умовах робочого часу, що менший від норми часу, передбаченої законодавством, і може встановлюватися за договором між працівником і роботодавцем з оплатою праці, пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку» [2]. Тому Р. І. Шабанов вважає за необхідне доповнити ч. 1 ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» п. 11-1, та викласти її у такій редакції: вимушена неповна зайнятість – зайнятість працівника на умовах неповного робочого часу у зв'язку із зупиненням (скороченням) виробництва продукції з причин еко-

номічного, технологічного і структурного характеру без припинення трудових відносин» [7, с. 45]. Підсумовуючи наведене, можна зробити декілька висновків. По-перше, поняття «часткове безробіття» та «неповна зайнятість» не є синонімічними, а тому не можуть ототожнюватися. Вони є діалектичними категоріями, оскільки внаслідок запровадження такого стану як неповна зайнятість, можуть настати наслідки у вигляді часткового безробіття. Тому останнє є певною подією (фактом) або сукупністю подій (фактів), тобто страховим випадком та одночасно підставою для надання працівникам допомоги по частковому безробіттю у встановленому законом порядку. По-друге, працівники, які вимушено працюють протягом скороченої тривалості робочого часу, володіють умовним подвійним статусом. З одного боку, вони вважаються неповністю зайнятими, а з іншого – являються частково безробітними. Це справді так, адже у такому випадку відсутнє повне безробіття, і працівники отримують тільки певну частину заробітної плати, яка залежить від тривалості відпрацьованого ними часу. Водночас вони втрачають іншу частину заробітку, яка б їм належала у разі відпрацювання встановленої для них трудовим законом норми тривалості робочого часу та, коли б не мали місце обставини, що змушують їх не виконувати свої трудові зобов'язання.

Вищевикладені висновки підтверджуються також і науковими напрацюваннями О. В. Басая, М. В. Денисюка, О. Є. Мачульської, П. Д. Пилипенка, Б. І. Сташкіна, В. Ю. Юровської та ін., які досліджували поняття «безробіття» в аспекті соціального ризику. Це означає, що воно розглядається вказаними вченими як законодавча підстава соціального забезпечення громадян [10, с. 250]. Цілком не заперечуючи викладені наукові погляди, вони все-таки викликають деяке заперечення, яке можна назвати уточненням. Перш за все, правильним видається розуміння безробіття у площині саме права соціального забезпечення, тобто не як виключно трудово-правової категорії. У той самий час вказане поняття не можна охарактеризувати в якості соціального ризику. Зроблений висновок узгоджується з положеннями чинного законодавства із соціального страхування на випадок безробіття.

Так, з назви Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» та п. 8 ст. 1 вбачається, що законодавець визначає безробіття як страховий випадок, зокрема оперуючи поняттям «на випадок безробіття» [2]. Іншими словами, це «подія, через яку застраховані особи втратили заробітну плату (грошове забезпечення) або інші передбачені законодавством України доходи внаслідок втрати роботи з незалежних від них обставин та зареєстровані в установленому порядку як безробітні, готові та здатні приступити до підходящої роботи і дійсно шу-

кають роботу» [11]. На підставі цього безробіття, не можна розглядати як страховий ризик, тобто «обставини, внаслідок яких особи можуть втратити роботу і потребують матеріальної підтримки та соціальних послуг за цим Законом» [2]. Воно уже настало і є підставою для отримання громадянами передбачених законом соціальних виплат. Такі постулати також поширюються і на часткове безробіття. При цьому головним правилом є те, що останнє є подією чи сукупністю подій, за якої працівники втрачають частину своєї заробітної плати та змушені працювати неповний робочий час. Тому нелогічною є позиція законодавця, який, встановлюючи перелік страхових випадків у вказаному Законі України, користується поняттям «стан часткового безробіття». Це досить груба помилка, яку слід усунути шляхом внесення законодавчих змін: удосконалення відповідного визначення у відповідності до міжнародних стандартів, які не трактують вказану категорію як певний стан, в якому опинилися працівники чи причини, які призвели до нього.

Висновки. Узагальнюючи результати проведеного дослідження, часткове безробіття слід тлумачити як подію або сукупність подій, що настають внаслідок впровадження на підприємстві, установі чи організації вимушеної неповної зайнятості на підставі тимчасового зупинення (скорочення) виробництва та тривалості робочого часу з причин економічного, технологічного і структурного характеру, та які полягають у втраті заробітної плати, перерві в її отриманні чи скороченні розміру цієї плати і які не спричиняють припинення трудових відносин.

Література:

1. Рух кадрів та використання робочого часу працівників у 2014 році: Експрес-випуск № 46/0/09.4-вн-35-15 від 18.02.2015 року // Офіційний сайт Державної служби зайнятості України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua/>.
2. Про зайнятість населення: Закон України № 5067-VI від 05.07.2012 // Відомості Верховної Ради. – 2013. – № 24. – Ст. 243.
3. Кодекс законів про працю України: Закон України № 322-VIII від 10.12.1971 // Відомості Верховної Ради. – 1971 – № 50. – Ст. 375.
4. Трудовий кодекс України: проект Закону України № 658 від 27.12.2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
5. Девізорів Д.С. Забезпечення повної і продуктивної зайнятості працівників і їх захист від безробіття як принцип трудового права / Д.С. Девізорів // Вісник Одеського національного університету. Правознавство. – 2011. – Т. 16. – Вип. 15. – С. 179–186.

6. Конвенція про сприяння зайнятості та захист від безробіття № 168 від 21.05.1988 // Офіційний веб-сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_182.
7. Шабанов Р. І. Щодо співвідношення понять «неповна зайнятість» та «часткове безробіття» / Р. І. Шабанов // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. «Право». – 2013. – Вип. 20. – С. 42 – 47. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/znphnpu_pravo_2013_20_9.pdf.
8. Юровська В. Правовий статус застрахованих осіб / В. Юровська // Право України. – 2003. – № 4. – С. 26-29.
9. Бігма І. Тимчасове зупинення (скорочення) виробництва через форс-мажор: є зміни в порядку отримання допомоги по частковому безробіттю / І. Бігма // Зарплата і кадрова справа. – 2014. – 13 жовтня. – № 7. – Режим доступу: <http://zpkadry.com.ua/ua/journal/zpkadry/article/528>.
10. Денисюк М. Щодо питання про законодавче поняття безробіття / М. Денисюк // Вісник Львівського університету. Сер.: Юридична. – 2014. – Вип. 59. – С. 250-257. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Vlnu_yu_2014_59_37.pdf.
11. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України № 1533-III від 02.03.2000 // Відомості Верховної Ради. – 2000. – № 22. – Ст. 171.

Билык А. Понятие и сущность частичной безработицы в Украине.

В статье проанализирована сущность частичной безработицы в Украине. Предоставлено авторское понятие частичной безработицы в Украине.

Ключевые слова: частичная безработица, безработица, работник, работодатель, трудовая деятельность.

Bilyk A. The concept and essence of partial unemployment in Ukraine.

In the article analyzed the nature of partial unemployment in Ukraine. Examined author's concept of partial unemployment in Ukraine.

Keywords: partial unemployment, unemployment, employee, employer, employment.

УДК 341.231.14:[341.24:331

Загоруй І.С.,
*к.і.н, доц. каф. загальноюридичних дисциплін,
Луганський державний університет внутрішніх справ
імені Е.О. Дідоренка, Миколаїв*

АКТИ МІЖНАРОДНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ ЯК ДЖЕРЕЛО СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ПРАВ

У статті проаналізовано роль Міжнародної організації праці (далі – МОП) у створенні нею актів з питань праці, формуванні міжнародних стандартів у цій сфері прав людини і, зокрема тих, що створюють соціально-економічні права; з'ясовуються передумови виникнення ідеї про необхідність міжнародного регулювання праці та аналізуються установчі документи Ліги Націй (далі – ЛН) і МОП, правова природа конвенцій, рекомендацій і декларацій МОП, їхнього впливу на утвердження прав другого покоління; викладено авторське бачення зв'язку актів МОП з іншими міжнародними стандартами у сфері цих прав.

Ключові слова: Міжнародна організація праці, декларація, конвенція, рекомендація, соціально-економічні права.

Постановка проблеми. Сучасна правова наука і практика виокремлює чималий перелік джерел права, у тому числі й ті, норми яких складаються у галузі міжнародного права. Для з'ясування теоретичних і практичних проблем в закріпленні і гарантуванні соціально-економічних прав уявляється важливим визначення принципів положень міжнародних актів створюваних Міжнародною організацією праці, так як з одні з них безпосередньо впливають на національну юридичну практику і з ними пов'язується настання юридичних наслідків, чого не можна сказати про інші.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. МОП і її діяльність, створювані нею акти активно досліджуються вченими переважно – галузевиками, і меншою мірою ці питання підіймалися на рівні загальної теорії держави та права. Передусім окремі аспекти зазначеної проблеми досліджувалися науковцями у сфері економіки праці і соціально-трудових відносин. Маються на увазі роботи Л.О. Городецької, А. М. Колота, В. М. Прасол, А. М. Шумської та інші, а також праці вчених-трудовиків Н.Б. Болотіної, М.І. Іншина, А.Р. Мацюка, Є. В. Краснова, С. В. Попова, С.М. Прилипка, Г.І. Чанишевої, О.М. Ярошенка та ін. Спеціальні наукові розвідки присвя-

чені з'ясуванню статусу МОП і ООН як основних суб'єктів у сфері соціально-трудових відносин, змісту основних актів вищезгаданих організацій та їх впливу на вітчизняне законодавство останнім часом здійснили Д.М. Величко, О.С. Волохов, О.В. Жадан, С. І. Запара, І.В. Колосов, В.Л. Костюк та інші. Чималий пласт досліджень, в яких здійснено спроби розкрити призначення і зміст документів МОП та їх імплементації у внутрішньодержавне законодавство складають праці вчених СНД (А.В. Русакович, В.Г. Стаценко, К.Л. Томашевський; К. М. Гусов, І. Я. Киселев, А.М. Лушніков, М.В. Лушнікова, М.Л. Лютов і ін.). Втім, незважаючи на це, залишаються маловивченими питання, пов'язані з організаційно-правовими основами діяльності МОП, пов'язаної з регулюванням умов праці на міжнародному рівні, сприянням її актів у визнанні соціально-економічних прав.

Формування цілей. Метою даної статті є узагальнення історико-правових основ утворення і діяльності Міжнародної організації праці, її ролі у створенні міжнародних стандартів у галузі прав людини, просуванні їх у внутрішньодержавне право. Для досягнення означеної мети автором сформульовані наступні завдання: визначити передумови виникнення міжнародно-правового регулювання праці та його вплив на утвердження соціальних і економічних прав; розглянути діяльність МОП, як спеціалізованої установи ООН соціального характеру у створенні міжнародних стандартів у сфері соціально-економічних прав та схарактеризувати основоположні принципи МОП щодо утвердження цих прав.

Виклад основного матеріалу. На початку ХХІ ст. МОП створила Всесвітню комісію із соціальних аспектів глобалізації, робоча група якої опублікувала 24 лютого 2004 р. напрацьовану за декілька років доповідь під назвою «Справедлива глобалізація: створення можливостей для всіх» [1]. Багаторічна праця Комісії, втілилась у сформульованих для МОП нових масштабних завданнях, на розв'язання яких вона повинна спрямовувати сучасну політику і діяльність для кращого забезпечення соціально-економічних прав за умов глобалізації. Її основні ідеї були обговорені на 92-й сесії МОП 07.06.2014 р. і викладені в спеціальній доповіді Генерального директора Бюро МОП «Справедлива глобалізація. Роль МОП». Ключовий зміст висновків обох документів ґрунтувався на тому, що глобалізація як масштабне (всеосяжне), позитивне і невідворотне явище несе із собою не лише позитивні змісти, а й невизначеності, небезпечні ситуації і загрозу як багатим, так і бідним; що вона повинна спиратися на загальнолюдські цінності й повагу до прав людини, а як стійкий процес – може бути заснована лише на принципах справедливості, концепції «гідної праці для всіх» і це є глобальне завдання МОП [2, с. 2, 4].

Спрямовуючи погляд в історичне минуле, коли міжнародне співтовариство на початку XX ст. за умов кризи національної демократії та відсутності міжнародних норм («епохи тоталітаризмів»), постало перед розв'язанням не менш складніших аніж в XXI ст. завдань, кидається у вічі те, що за не простих умов держави зрештою змогли знайти шляхи для досягнення миру на принципах соціальної справедливості, так як за основу була взята ідея забезпечення прав і свобод людини, однаково важлива для великих і малих народів. Не останню роль при цьому зіграла МОП.

Економічні наслідки Першої світової війни як і людські втрати були вражаючими. Загальне число жертв сягнуло 36 млн. людей, знищено 1/3 матеріальних цінностей людства [3, с. 199-206]. Версальський мирний договір, підписаний 28.06.1919 р., так і не зняв протиріччя між державами-переможцями і переможеними, однак створив передумови до налагодження соціального миру. Саме за таких умов і створювалась МОП, з діяльністю якої покладались сподівання на вирішення соціальних питань, пов'язаних із захистом трудящих і скороченням робочого дня, відновленням соціального миру.

Звертаючись до історії започаткування МОП слід наголосити на тому, що її правова природа пов'язана з частиною XIII «Труд» Версальського мирного договору. Втім, об'єктивними передумовами створення Організації праці була політична, економічна і соціальна ситуація після Першої світової війни, що характеризувалася різкою економічною стагнацією, значним погіршенням соціального становища трудящих, наслідком чого були революційні потрясіння в Росії в 1917 р., революційні рухи в Німеччині і Угорщині (1919). На цьому тлі ще в ході війни у воюючих країнах розгорнувся профспілковий рух за визнання на міжнародному рівні економічних і соціальних прав робітників, зокрема гарантування і захист трудових прав, соціальне страхування тощо. В 1914 р. Американська федерація праці висловилася за одночасне скликання мирного і робітничого конгресів. Цю ідею, що складовою майбутнього мирного договору має стати мирний договір у сфері міжнародної охорони праці, підтримала 8 червня 1917 року Стокгольмська Міжнародна конференція Федерації професійних спілок, представлена робітничими об'єднаннями від Австро-Угорщини, Болгарії, Німеччини, Норвегії, Фінляндії, Швеції [4, с. XXII]. Таким чином, уряди-засновники ЛН не оминули увагою загальний стан соціально-економічного і політичного розвитку у світі, і не зігнорували факт поширення боротьби робітничого класу за соціально-економічні права, а тому від початку зв'язали себе зобов'язаннями щодо розв'язання міжнародних соціальних проблем і урегулювання міжнародного трудового законодавства. Сукупно усе це підштовхнуло уряди країн-переможниць до розробки статуту МОП.

З цією метою на першому пленарному засіданні Паризької мирної конференції було ухвалено рішення про створення Комісії з питань міжнародного трудового законодавства, перед якою було поставлено два нагальних завдання: 1) вивчити умови праці трудящих і міжнародних можливостей щодо сумісних дій в цій сфері; та 2) підготувати пропозиції про створення постійної міжнародної організації яка б вивчала міжнародні можливості у сфері поліпшення умов праці. Комісія була створена з представників 9 країн: США, Англії, Франції, Італії, Японії, Польщі, Бельгії, Куби, Чехословаччини і це мало б гарантувати отримання об'єктивної інформації про стан та умови праці в міжнародному співтоваристві.

Заснування МОП (11 квітня 1919 р.) здійснювалося державами-учасниками Паризької мирної конференції одночасно з утворенням ЛН. Спільним установчим документом обох організацій став Версальський «Мирний договір між Союзними і Об'єднаними державами і Німеччиною і Протокол» від 28 червня 1919 р. [4, с. 3-176]. Професор Ю.В. Ключніков, під редакцією якого вперше було здійснено переклад з французької документів цього договору писав, що у міжнародному аспекті Версальський договір складався із двох частин, які мали міжнародне значення: частини I (статті 1-26), у якій викладався Статут ЛН та частини XIII (статті 387-427), де унормовувалися засади «Міжнародної організації Праці» (Treaty of Versailles, Part XIII: Constitution of the International Labour Office) [4, с. 157-168].

Версальська організація праці відповідно до частини XIII («Труд») Версальського мирного договору розділ I «Організація праці» – далі зустрічається назва «Постійна Організація» (ст. 387, 402, 407) з її робочими органами (ст. 388), визнавалась постійним підрозділом, заснованим для виконання програм ЛН щодо утвердження миру на принципах соціальної справедливості. У зв'язку з цим її статус визначався двома статутами – власним Статутом (глави I-IV частини XIII Версальського договору) та Статутом ЛН (статті 23-25), положеннями якого визначались її функції та вимоги щодо вироблення спільних стандартів трудових відносин, забезпечення справедливих, гуманних умов праці у повоєнний період. Покладені на МОП функції зобов'язували її, шляхом заохочення економічних і соціальних програм, що включають базові права людини, створювати міжнародні стандарти праці.

Таким чином, від заснування і до припинення діяльності ЛН, Організація праці хоч і була структурним підрозділом ЛН, але з власними повноваженнями, функціями її внутрішніх структур і порядком діяльності Конференції [4, статті 396-399; 400-401, 404-405; 427], що дозволяло їй самостійно, поступово і систематично розробляти конкретні стандарти, визначати

обов'язки щодо їх реалізації. Після Другої світової війни (з 1946 р.) МОП стала одним із перших спеціалізованих органів ООН. Так, відповідно до «Угоди між Організацією Об'єднаних Націй і Міжнародною організацією праці» (ст. 1) від 30.05.1946 р. ООН визнає МОП як «спеціалізовану установу, відповідальну за здійснення таких заходів, які будуть відповідати її установчому акту і стануть необхідними для досягнення викладених в ньому цілей» [5].

Відповідно до функцій і завдань МОП, створювані нею акти передовсім спрямовані на реалізацію основоположних соціально-економічних прав людини в галузі праці і соціального захисту. У цьому смислі вони, як правило, конкретизують основні трудові і соціальні права, створюють організаційно-правові основи для їх реалізації. Так само, як і у випадку з Міжнародним пактом про економічні, соціальні і культурні права (1966 р.) держава, ратифікувавши яку-небудь конвенцію МОП, бере на себе певні зобов'язання передбачені нею. Між тим, захист економічних прав за Пактом носить широкий і загальний характер, а конвенцій МОП – конкретний, детальний. Відповідно до статті 421 частини XIII Версальського договору, а за сьогоднішніх умов – чинного Статуту МОП (lit. b) ст. 19, ст. 22, ч. 1-2 ст. 35) кожна держава-член МОП зобов'язується застосовувати ратифіковані нею конвенції, у тому числі й на територіях, що знаходяться поза метрополією. Цілком слушну думку з цього приводу висловлює білоруський правознавець В. Г. Стаценко (Вітебськ), що сам факт ратифікації державою конвенцій, які володіють більш вищим рівнем гарантій в сфері трудових відносин чим рекомендації, дозволяє не лише удосконалювати і розвивати національну правову базу у цій галузі, але й створює додаткові перешкоди для неможливості скасування уже закріплених в законодавстві норм і, за умов мінливої політичної та соціально-економічної кон'юнктури, сприяє соціальній стабільності правового регулювання праці [6, с. 18]. Утім, це питання не таке вже й однозначне. Між ратифікацією конвенції та її застосуванням на практиці може бути великий розрив. Так, найбільшу кількість ратифікацій серед конвенцій МОП зібрали Конвенція №138 «Про мінімальний вік для прийому на роботу» і (№182 «Про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці». Із 185 держав-членів МОП 88% ратифікували першу і 95,1%. – другу, а враховуючи той факт, що базову Конвенцію ООН про права дитини визнали 196 держав, то це доволі високий показник визнання заборони дитячої праці у світі. Разом з тим, як зазначалось в доповіді Генерального директора МОП Хуана Сомавія «Зупинити дитячу працю: від зобов'язань до дій» (2012), 215 млн. дітей у світі все ще змушені працювати щоб вижити, а більше половини з них є жертва-

ми найгірших форм дитячої праці, таких як рабство, участь у збройних конфліктах та ін. [7, с. 3].

Такі ж припущення обґрунтовуються науковцями. За висловлюваннями професора юридичного факультету Чиказького університету Еріка Познера, не зважаючи на такий «всезагальний» підхід переважної більшості держав до визнання оонівських документів з прав людини (мова йшла про шість основних конвенцій), багато із них і досі вороже ставляться до прав людини, а дитяча праця не викоренена, наприклад, в Узбекистані, Танзанії в Індії [8].

В контексті зазначеного методологічно важливим є положення Декларації МОП 1944 р. про те, що всі держави-члени зобов'язані дотримуватися, сприяти застосуванню і втіленню в життя принципів, що стосуються основоположних прав людини, ухвалювати програми, метою яких є забезпечення соціальних та економічних прав (Розд. III. pp. d, f, g, h, i, j) [9 с. 24]. До того ж таке зобов'язання виникає у держави не тільки від факту ратифікації якого-небудь акту МОП, а й із самого факту членства у ній.

Слід зазначити, що конвенції і рекомендації приймаються з одного й того ж кола питань. З огляду на це, ухвалені конвенції і рекомендації МОП з 1919 р. і до тепер, за колом урегульованих відносин можна звести у такі однотипні групи: а) свобода об'єднання і колективні переговори, права профспілок; б) трудові відносини; в) скасування примусової праці і обов'язкова праця; г) дитяча праця; д) рівність можливостей; е) політика в сфері зайнятості; ж) розвиток людських ресурсів; з) умови праці і прийому (наймання) на роботу; и) безпека і гігієна праці; і) соціальне забезпечення; к) політика в сфері праці; л) категорії трудящих, у тому числі трудящих-мігрантів [10].

З усього загалу документів, прийнятих МОП, чітко виокремлюється окрема група актів, своєрідне «нормативне ядро» системи міжнародних актів МОТ і принципів її діяльності, яку складають декларації та 8 визнаних основоположних конвенцій: № 29 «Про примусову чи обов'язкову працю»; № 87 «Про свободу асоціації і захист права на організацію»; № 98 «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів»; № 100 «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності»; № 105 «Про скасування примусової праці»; № 111 «Про дискримінацію в галузі праці і занять»; № 138 «Про мінімальний вік для прийому на роботу»; та № 182 «Про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці». Означений блок документів можна розглядати як першооснову, «вісь» соціально-економічних прав, хоч це не визначено ні МОП, ні доктриною.

Зважаючи на це, можна стверджувати, що від початку свого заснування філософія новоствореної організації побудована на визнанні того, що «загальний і міцний мир може бути досягнутий лише на засадах соціальної справедливості», на подоланні таких умов праці у всьому світі, які спричиняють несправедливість і бідність для великої кількості людей; на подоланні безробіття, гарантуванні заробітної плати, яка б забезпечувала задовільні умови життя тощо [11, с. 5]. З часом ця мета і завдання були уточнені Філадельфійською Декларацією, але й сьогодні вони не втратили своєї актуальності. На переконання професора А.М. Колота сукупність таких ідей, складають систему принципів, вироблених МОП і визначають підґрунтя цивілізованих відносин між працею і капіталом (роботодавцями і найманими працівниками) [12, с. 21].

Очолювана першим Генеральним директором Міжнародного бюро праці Альбером Тома, МОП між двома світовими війнами активно включилася до уніфікації і гармонізації трудового законодавства з допомогою міжнародних стандартів праці, позитивно вплинула на формування основоположного блоку міжнародно-правових норм в сфері соціально-трудових відносин, використаних згодом при створенні Міжнародного білля про права людини. Вже протягом перших двох років своєї діяльності на першій і другій Міжнародній конференції праці (1919 і 1920 рр.) нею було ухвалено 16 конвенцій і 18 рекомендацій [13], які, як зазначає професор О.М. Крестьянінов, іноді називають «Великою хартією робітничого класу» [14, с. 24]. Певною мірою це так, оскільки це були саме ті перші *міжнародні стандарти* (хоч такий термін тоді ще не існував – І.З.) у галузі соціально-економічних прав, за які так довго боролися народи і на підставі яких, зрештою зростало друге покоління прав людини: право на 8-годинний робочий день, право на справедливую оплату праці, право на рівну винагороду за працю чоловіка і жінки, заборона дитячої праці та ін. Такими стали конвенції: «Про обмеження тривалості робочого часу на промислових підприємствах до 8 годин на день та 48 годин на тиждень» (№ 1); «Про безробіття» (№ 2); дві конвенції присвячені регулюванню праці жінок «Про зайнятість жінок до і після пологів» (№ 3) та «Про працю жінок в нічний час» (№ 4); дві конвенції правового регулювання і охорони праці дітей – «Про мінімальний вік приймання дітей на роботу в промисловості» (№ 5) та «Про нічну працю підлітків у промисловості» (№ 6); «Про визначення мінімального віку для допуску дітей на роботу в морі» (№ 7); «Про допомогу по безробіттю у випадку втрати або аварії корабля» (№ 8); «Про працевлаштування моряків» (№ 9) та ряд технічних конвенцій і рекомендацій, які стосуються організації праці і соціального захисту на виробництві. Між тим, як виявилось згодом,

не всі уряди держав-членів МОП були готовими до одночасного сприйняття такої кількості міжнародних документів, щоб застосувати їх.

Очевидний парадокс полягав і в іншому, чому при співпадаючих цілях МОП і політики першої на той час соціалістичної держави – фактично державного патерналізму у ставленні до економічних і соціальних прав, радянський уряд не вважав за потрібне приєднатися до цієї міжнародної інституції? Метою МОП було викоренення експлуатації, але не шляхом класових конфліктів і конфронтації, а через досягнення компромісів, соціального миру і співробітництва. Метою радянського уряду навпаки, була пролетарська (а потім і світова) революція. Приєднавшись до ЛН в 1934 році, а відтак і МОП, СРСР намагався використати своє нетривале перебування у цих організаціях (1934-1938 рр.) більше з ідеологічних мотивів – настирливої популяризації марксизму і пропаганди радянської практики «народної демократії» та «остаточної і безповоротної перемоги соціалізму» [15, с. 7], які зрештою не витримали випробування часом і це поставило під сумнів забезпечення прав людини у такий спосіб.

Україна стала членом МОП з 12 травня 1954 року, проте справжнє співробітництво між нею і МОП розпочалося тільки з утворенням незалежної Української держави. На попередньому етапі за проектами, запропонованими УРСР, прийнята резолюція МОП «Про усунення дискримінації за ознакою статі в питанні заробітної плати» (1956) та ін. [16, с. 706]. Сьогодні ж Україна співпрацює з МОП за різними напрямками, зокрема виконання рамкових програм партнерства зі спеціалізованими органами ООН, в межах якої і реалізовано понад 20 проектів технічного співробітництва, об'єднаних у декілька масштабних програм гідної праці. Найбільш об'ємною з них є четверта програма («Гідна праця для України»), як частина UNDAF (Рамкова програма допомоги ООН) та Цілей розвитку тисячоліття, що підписана 7 квітня 2016 р. [17].

Крім того, практичним виявленням співпраці України і МОП стало впровадження у внутрішньодержавне законодавство міжнародних стандартів з економічних і соціальних прав. За оцінками МОП Україною ратифіковано 70 конвенцій у галузі праці, з них 8 основоположних, 4 директивних (пріоритетних) та 57 технічних конвенцій [18, с. 284]. Серед ратифікованих конвенцій, що регулюють право на працю і тим самим забезпечують реалізацію економічних і соціальних прав вісім базових конвенцій МОП: про примусову або обов'язкову працю, про скасування примусової праці, про скорочення робочого часу до 40 годин на тиждень та ін. За висновками вчених-трудоників, це істотно вплинуло на удосконалення трудового законодавства України, сприяло приведенню його у відповідність до міжнародних загальновизнаних стандартів, хоч у багатьох випадках воно ще не відпові-

дає цим вимогам [19, с. 88; с. 94]. Тому не випадково Комітет експертів по застосуванню конвенцій і рекомендацій, відніс Україну до країн, які потребують «цільового технічного сприяння» стосовно ратифікації і застосування міжнародних трудових норм задля «подолання прогалів в законодавстві і практиці з точки зору застосування ратифікованих конвенцій» [20, с. 24-26].

З правової точки зору в питанні застосування міжнародних трудових стандартів є дві проблеми, на яких варто зупинитися: перша – джерело походження, друга – юридична сила. Відомо, що акти, створювані МОП можуть набувати однієї із чотирьох форм (джерел) їх існування: декларації, конвенції, рекомендації і резолюції. Утім, коли створювалась МОП і обговорювалось майбутня система міжнародних трудових актів, вважалось, що конвенції стануть єдиною формою їхнього виявлення. Проте, в ході дискусій дійшли ідеї, що рекомендації сприятимуть компромісу, зніматимуть гострі питання там, де неможливо прийняти конвенцію. Така практика себе виправдала.

Питання нормотворчої діяльності МОП досліджується вченими від початку її заснування до цього часу [21]. Аналіз наукової літератури дозволяє зробити наступні висновки. Акти МОП належать до багатосторонніх міжнародних угод і згідно Статуту (ст. 19) приймаються кваліфікованою більшістю (не менше 2/3) голосів присутніх делегатів держав-членів МОП. Ухвалені конвенції підлягають ратифікації як мінімум двома державами-членами МОП, а будучи ратифікованими – покладають на держави, які їх ратифікували, чи не ратифікували, певні юридичні зобов'язання. У разі ратифікації конвенції держава зобов'язана прийняти законодавчі акти для втілення її в життя і подавати щорічні доповіді в Міжнародне бюро праці щодо вжитих заходів для застосування ратифікованої конвенції на практиці (ст. 22 Статуту). У випадку, коли держава-член МОП не ратифікувала конвенцію, вона несе зобов'язання інформувати за запитами Адміністративної ради МОП про стан національного законодавства і практики щодо такої конвенції, про те, яких заходів вжито або вони намічені для набуття чинності будь-яких її положень, і про ті обставини, які перешкоджають або затримують її ратифікацію. На думку Н.Б. Болотіної стосовно такої конвенції у держави все ж таки залишаються юридичні зобов'язання, у тому числі й Україні, як члена МОП [22, с. 176].

Така процедура не поширюється на рекомендації МОП, положеннями яких, як правило, доповнюються чи уточнюються норми відповідних конвенцій, але й вони мають важливе значення для гарантування соціально-економічних прав, так як являють собою модельні акти у галузі трудового права. Рекомендація (п. 6 (а) ст. 19 Статуту МОП) повідомляється всім чле-

нам МОП для того, щоб надати її положенням шляхом прийняття закону або іншого нормативно-правового акта юридичної сили. Тобто, цей вид актів МОП розрахований на добровільне застосування в законодавстві країн-членів, а, отже, їх можна розглядати як факультативне (додаткове) джерело у міжнародно-правовому регулюванні праці і соціальних стандартів.

Декларації приймаються лише в особливих випадках з питань, які МОП вважає найбільш значущими, фундаментальними. Як справедливо зазначається в науковій літературі [23, с. 21], такі документи не відносяться ні до категорії міжнародних договорів, ані до нормативно-правових актів, а є особливими міжнародними джерелами, у першу чергу трудового права. Ми не торкатимемось проблеми обґрунтування статусу цих принципів, так як це виходить за межі нашого дослідження, а лише зазначимо, що вони є загальновизнаними, обов'язковими для дотримання усіма державами-членами МОП. Однак, у науці це питання залишається дискусійним і до кінця не вирішеним.

Чинними на сьогоднішній день є три декларації МОП, де сконцентровано викладено фундаментальні положення у сфері соціальних та економічних прав людини: 1) «Декларація стосовно цілей і завдань Міжнародної організації праці» (1944); 2) «Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці» (1998) та 3) «Декларація МОП про соціальну справедливість з метою справедливої глобалізації» (2008). Принципи, що стосуються основних прав і які стали предметом Конвенцій МОП, найперше були викладені у Філадельфійській декларації 10 травня 1944 р. про цілі і завдання МОП, а в подальшому, вони були доповнені положеннями двох наступних декларацій. Загальновизнаними (фундаментальними) принципами, сформульованими в деклараціях МОП, проголошені засадничі ідеї, що в узагальненому вигляді відбиваються в статутних документах і деклараціях насамперед ООН та МОП і, які є обов'язковими для дотримання усіма державами-членами цих організацій: 1) *визнання праці не товаром*, тобто право на працю визнається суб'єктивним правом людини, людина вільно обирає або вільно погоджується на працю з тим, щоб заробляти собі на життя; 2) *визнання свободи слова і свободи об'єднання* як необхідної умови постійного прогресу; 3) *визнання бідності загрозою для загального добробуту*, тобто людяність (гуманізм) у сфері соціально-трудоких відносин (необхідність соціального захисту); 4) *принцип соціальної справедливості*, що включає можливість кожного брати участь у справедливому розподілі результатів прогресу в галузі оплати праці, робочого часу, прожиткового мінімуму то-що; 5) *принцип соціального партнерства*.

Очевидно такі принципи та вже прийняті на їх основі конвенції МОП стали тим наріжним каменем, який так уміло був використаний розробни-

ками Міжнародного білля про права людини у 1946-1966 рр. при створенні каталогу прав другого покоління. Підтвердженням може бути те, що в його документах відбито широкий перелік соціальних і економічних прав у формулюваннях, близьких до конвенцій МОП: *право на об'єднання у професійні спілки* для захисту своїх економічних і соціальних інтересів, *право кожної людини на матеріальний добробут і духовний розвиток, право на соціальний захист* та інші (ст. 22, ч. 4 ст. 23, ч. 1 ст. 25 Загальної декларації прав людини; ч. 2 ст. 7, ст. 8, 9 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права).

У принципах, проголошених деклараціями МОП, викладаються, засадничі положення, що стосуються основних прав людини та які є предметом її Конвенцій. Такими визнаються: 1) право на працю і соціальне забезпечення; 2) свобода об'єднань; 3) принцип рівних можливостей кожного у відношенні до права на працю; 4) заборона дискримінації в сфері праці та занять; 5) скасування усіх форм примусової чи обов'язкової праці; 6) заборона дитячої праці та інші. Тобто, в принципах МОП, як керівних засадах її нормотворчої діяльності, втілюваної в конвенціях і рекомендаціях по створенню міжнародних стандартів соціальних і трудових прав, закріплюються певні мінімальні вимоги до держав, дотримання яких сприяє утвердженню прав другого покоління. Можна також стверджувати, що МОП, реалізуючи свої завдання виходила з приватно-публічної дихотомії в праві тісно пов'язаної з основними питаннями філософії права і держави, з ідеями природного і позитивного права. Соціальні права, виявленням яких є право на працю, як і інші права, що з ними пов'язані, усі вони – суть основні права людини і позитивний обов'язок держави забезпечувати й гарантувати їх.

Висновки. Таким чином, як загальний висновок відзначимо:

1. Заснування МОП стало складовою Версальського мирного договору, підписаного державами-переможцями у Першій світовій війні 28 червня 1919 р. та інших договорів з союзниками Німеччини. Від початку заснування і до сьогодні МОП домагається здійснення свого основного завдання – адаптації трудового законодавства до мінливих умов господарювання у світі та дотриманні основних прав людини.

Аналіз нормотворчої діяльності МОП дозволяє зробити декілька зауважень. По-перше, конвенції МОП в сфері регулювання трудових відносин істотно вплинули на формування економічних і соціальних прав в міжнародному праві, що найперше відбилося на Загальній декларації прав людини 1948 р. та в міжнародних договорах з прав людини, прийнятих після Другої світової війни (Пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966 р.). По-друге, всі без виключення конвенції орієнтовані на створення

стандартів у сфері соціально-економічних відносин та створення механізму захисту соціально-економічних прав людини.

2. Чимала доля документів МОП, ратифікованих Україною, у тому числі й базові, є важливим чинником для забезпечення соціально-економічних прав людини та істотно впливають на національне право, і не тільки як істотний фактор розвитку прав людини загалом, а й як нормоутворювальний фактор.

Література:

1. A fair globalization: Creating opportunities for all; report of the World Commission on the Social Dimension of Globalization. – Geneva, 2004. – 168 p.
2. A fair globalization: The role of the ILO. Report of the Director-General on the World Commission on the Social Dimension of Globalization. – Geneva, 2004. – 59 p.
3. Глобальним політичним наслідком стало знищення чотирьох світових імперій, трьох монархій – Романових в Росії, Гогенцоллернів у Німеччині і Габсбургів у Австро-Угорщині та четвертої – Османської (Турецької) імперії і виникнення нових держав у світі. Див. : Толмачева Р.П. Экономическая история: Учебник. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: «Дашков и К^о», 2003. – 604с.
4. Ключников Ю.В. Версальский мирный договор. Полный перевод с франц. подлинника под ред. проф. Ю.В. Ключникова и Андрея Сабанина со вступит. статьей проф. Ю.В. Ключникова. – М.: Литиздат НКВД, 1925. – 197 с.
5. Соглашение между Организацией Объединенных Наций и Международной Организацией Труда // Устав Международной организации труда и Регламент Международной конференции труда. – Женева, 2002. – С. 85-94.
6. Стаценко В.Г. Конвенции Международной организации труда: механизмы имплементации и контроля за применением / В.Г. Стаценко // Белорусский журнал международного права и международных отношений. – 2002 – № 2. – С. 18-22.
7. За права человека и социальную справедливость. Искореним детский труд! // Вестник Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – 2012. – № 2. – С. 3.
8. Див.: Познер Э. Аргументы против прав человека «The Guardian». URL: <http://firstsocial.info/analiz/argumentyi-protiv-prav-cheloveka-the-guardian> (дата звернення 30.11.2016).
8. Декларация о целях и задачах Международной организацией труда // Устав Международной организации труда и Регламент Международной конференции труда. – Женева, 2002. – С. 22-24.
10. За майже столітній відрізок часу своєї діяльності (на 2016 р. – 97 років) нормотворча діяльність МОП оформилась у 189 конвенціях, 204 рекомендаціях та 6 протоколах, створивши по суті всесвітній кодекс праці, що охоплює практично всі сфери соціально-трудової діяльності і виробничих відносин. Див.: NORMLEX Information System on International Labour Standards : Conventions // International Labour Organization official site. URL: <http://www.ilo.org/dyn/normlex>;

- Recommendations. – Режим доступу: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12010:0::NO::> (дата звернення 26.10.2016)
11. Устав Международной организации труда и Регламент Международной конференции труда. – Женева, 2002. – С. 5-24.
12. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія/ А. М. Колот. – К.: КНЕУ, 2010. – 251 с.
13. Origins and history // International Labour Organization official site. – Режим доступу: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang-en/index.htm> (дата звернення 24.10.2016)
14. Крестьянинов А. Н. Международная организация труда и ее деятельность в условиях глобализации/ А. Н. Крестьянинов // Труд и социальные отношения. – 2012. – № 4. – С. 23-39.
15. Яскравим прикладом такої популяризації «радянщини» була доповідь Д.З. Мануйльського на VII Всесвітньому конгресі Комінтерну 5 липня 1935 р. голови делегації ВКП в Комінтерні, одного із провідників сталінського терору в цій організації. Див.: Мануйльский Д.З. Итоги социалистического строительства в СССР. – М.: Партиздат, 1935. – 64 с.
16. Кривець Н. В. Міжнародна організація праці // Енциклопедія історії України: У 10 т. /Редкол.: В.А. Смолій (голова) та ін. – К.: Наукова думка, 2009. – Т.6 : Ля-Ми. – 2009. – С. 706.
17. Меморандум взаєморозуміння щодо реалізації Програми Гідної праці МОП для України на період 2016-2019 рр. // Офіц. веб-сайт Міністерства соціальної політики. – Режим доступу: http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article?art_id=187817&cat_id=107177 (дата звернення 21.10.2016).
18. Application of International Labour Standards 2016 (II). Information document on ratifications and standards-related activities (up to 31 December 2015). Report III (Part 2). – International Labour Office, Geneva. – Режим доступу: [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(2016-105-2\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(2016-105-2).pdf) (дата звернення 08.12.2016)
19. Див.: Болотіна Н. Б. Трудове право України: Підручник. – 4-те вид., стер. – К.: Вікар, 2006. – 725 с.; Болотіна Н. Б. Трудове право України: Підручник. – 5-те вид., перероб. і доп. – К.: Знання, 2008. – 860 с.
20. Применение международных трудовых норм 2016 (I): Доклад Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций. Доклад III (Часть 1А). – Международное бюро труда, Женева. – Режим доступу: [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(2016-105-1A\)rus.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(2016-105-1A)rus.pdf) (дата звернення 08.12.2016)
21. Jenks C. Wilfred. «Some Characteristics of International Labour Conventions» // Canadian Bar Review, vol. XIII, 1935, and «Are International Labour Conventions Agreements Between Governments?» // Canadian Bar Review, vol. XV, 1937; «The International Labour Organisation as a Subject of Study for International Lawyers»' in Journal of Comparative Legislation and International Law, 22/1, February 1940, 36-56; Костин, Л.А. Международная организация труда : монография / Л.А. Костин. – М.: Экзамен, 2002. – 415 с. та інші.

22. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – 5-те вид., перероб. і доп. – К.: Знання, 2008. – 860 с.
23. Томашевский К. Л. Общепризнанные принципы международного права в сфере труда: перечень и юридическая сила / К. Л. Томашевский // Журнал международного права и международных отношений 2010. – №4. – С. 21-25.

Загоруй И.С. Конвенции Международной организации труда как источник социально-экономических прав

В статье анализируется роль Международной организации труда (далее – МОТ) и создаваемых ею актов в реализации социально-экономических прав, формирования международных стандартов в этой сфере прав человека; раскрываются историко-правовые аспекты формирования необходимости международно-правового регулирования социально-экономических прав; выясняется правовая природа конвенций, рекомендаций и деклараций МОТ, их влияния на процесс утверждения прав второго поколения; изложено авторское видение связей актов МОТ с иными международными стандартами в сфере этих прав.

Ключевые слова: Международная организация труда, декларация, конвенция, рекомендация, социально-экономические права.

Zagorui I.S. Acts of the International Labour organization as a source of the social and economic rights

The role of the International Labour Organization (further as ILO) in its creation of acts connected with labour, formation of the international standards in this sphere of human rights and, in particular of those ones that create social and economic rights, has been analysed in the article. Using historical sources, including constituent documents of League of the Nations and of the ILO, the scientific literature, the author characterizes the historical and legal precondition of occurrence of idea about necessity the international regulations of labour, stages of its formation into a complete concept of the need to establish international institutions for labour regulations.

The author analyzes a legal status of ILO and ascertains a legal nature of its functions and tasks, types of international labor instruments, the adoption of which it is authorized to. Then, system of international labor instruments such as declarations, conventions and recommendations of ILO has been outlined in the article, their impact on the statement of the rights of the second generation has been justified. The author's vision of system communication of ILO acts with other international standards in the field of human rights and « the normative nucleus » has been stated in appropriate way, and a basis of system of the international acts ILO (conventions and declarations) which the author suggests to consider as a fundamental principle, «an axis» in system of the social and economic rights has been separated.

Addressing to a question of practical activities of ILO concerning the use by the states of the conventions accepted by it and recommendations in the area of labour, the article deals with ratification of these acts by states - members, and also their realizations in frameworks of « The Program of cooperation « projects of epy United Nations Development Programme /ILO in Ukraine. The author ascertains that conventions ILO in

sphere of regulation of labour relations have significantly affected formation of the economic and social rights in the international law which first of all was reflected in documents of the International Bill on human rights.

The article considers the idea that a considerable part of ILO conventions, including those ratified by Ukraine, is an important factor for socio-economic rights and significant impact on domestic law, and not only as an essential factor in the development of human rights in general, but as a factor that approves norms.

Keywords: International Labour Organization, declaration, convention, recommendation, economic and social rights.

УДК 349.2

*Аль Шрайдекс Моххамад Обейн Токван,
викладач комерційного права Бахрейн,
Королівська академія поліції*

ВІДМІННОСТІ В РЕГУЛЮВАННІ СТРОКОВИХ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В БАХРЕЙНІ І В УКРАЇНІ

У даній статті досліджено проблематику правового регулювання праці громадян України за кордоном. Виокремлено складнощі жіночого працевлаштування, пов'язані із традиційними уявленнями про роль жінок в мусульманському суспільстві. Визначено, що головним результатом міжнародно-правового регулювання праці є міжнародні правові стандарти, узгоджені із законодавствами розвинених країн. Розглянуто відмінності між строковим договором у законодавствах України та Королівства Бахрейн.

Ключові слова: трудова міграція, міжнародне право, строковий трудовий договір, Бахрейн, ринок праці, бізнес-імміграція, трудове законодавство.

Актуальність. Не зважаючи на поступове зростання Української економіки після стрімкого спаду останніх років, питання трудової міграції за кордон залишається досить актуальним. Як правило, найчастіше громадяни України шукають працевлаштування у країнах близького зарубіжжя та ЄС: Польщі, Італії, Німеччині, Литві, Чехії. Також популярністю користуються Канада та Ізраїль. Традиційно, у цих країнах найбільш високооплачуваними спеціальностями є програмісти, медсестри і санітари, робочі сільського господарства, доглядальниці.

Більш екзотичними для України залишаються країни так званого далекого зарубіжжя. Все більшого значення з точки зору трудової міграції для України набувають арабські країни. До Ліги арабських держав входять: Єгипет, Ірак, Ліван, Саудівська Аравія, Йорданія, Королівство Лівія, Судан, Туніс, Марокко, Кувейт, Алжир, Ємен, Бахрейн, Катар, Оман, ОАЕ, Мавританія, Сомалі, Джибуті, Коморські Острови. Своєрідним центром тяжіння для трудящих-мігрантів з сусідніх країн і країн Південної та Південно-Східної Азії є шість держав-членів Ради співробітництва країн Перської затоки: Кувейт, Саудівська Аравія, Об'єднані Арабські Емірати, Бахрейн, Катар і Оман. З 1985 по 2007 рр. кількість іноземної робочої сили в цих державах збільшилася майже втричі і досягла 15 млн. осіб.

Проблематика правових аспектів трудової міграції українців за кордон неодноразово відображалась у наукових дослідженнях. Так Центр досліджень соціальних комунікацій опублікував наукову працю І. Беззуба «Українське заробітчанство: старі проблеми та нові виклики» у якій детально проаналізовано неузгодженості в національному та законодавстві із законодавством розвинених країн. Про співвідношення міжнародного приватного трудового права з галузями, які регулюють трудові відносини писали О.О. Белогубова, В.Г. Храбсков, Н.Ю. Єрпілєєва, Н.Л. Лютов, О.В. Журба та ін.

Не зважаючи на велику кількість публікацій, залишається нерозкритими питання пов'язані із особливостями правових взаємовідносин трудових мігрантів із нашої держави до країн Ліги арабських держав загалом і Королівства Бахрейн зокрема, а на сьогодні це стає все більш актуальним.

Тому **метою** нашої роботи є показати відмінності між строковою угодою для українських трудових мігрантів у вітчизняному законодавстві, та у Королівстві Бахрейн.

Виклад основного матеріалу. З точки зору працевлаштування для українців всі ці країни дуже схожі, оскільки між ними існують домовленості на державному рівні щодо заробітної плати і правил прийняття на роботу іноземців.

Ринок праці країн Перської затоки дуже ємний (більше 7 млн. осіб). Від 75% до 90% активної частини населення цього регіону становлять трудящі - мігранти більш ніж з 20 країн світу.

Найважливішою формою взаємодії для роботодавця і найманого працівника-мігранта є строковий трудовий договір.

Тим, хто виїжджає на роботу за кордон, необхідно мати на увазі, що існують певні відмінності в законодавстві зарубіжних країн та України.

В Українському законодавстві строковий трудовий договір укладається лише у тих випадках, коли трудові відносини не можуть бути оформлені на невизначений строк. Іншими словами, роботодавець має право працевлаштовувати за строковим трудовим договором лише враховуючи визначені на законодавчому рівні підстави для цього. Умови укладання строкового трудового договору в нашій державі визначаються статтею 23 Кодексу законів про працю України. У відповідності до неї, трудовий договір може укладатися: на невизначений термін (такий трудовий договір називається безстроковим); договір, який називається строковим укладається на певний, заздалегідь обумовлений період; договір, який укладається на певний час або на конкретну разову роботу (це строковий трудовий договір).

Насправді, укладення строкового трудового договору відрізняється від укладення трудового договору на час виконання певної роботи, фактично,

за формальними ознаками. У першому випадку строк дії договору визначається його тривалістю або граничною датою, а в другому – строк не обмежується конкретним календарним періодом, а залежить від часу закінчення виконання роботи, яка є предметом трудового договору.

Правове регулювання строкових трудових договорів у країнах Ліги арабських держав (ЛАД) характеризується з позицій як загального, так і особливого. Саме це дозволяє констатувати наявність специфічної моделі правового регулювання строкових трудових відносин, для якої є характерним домінуюче значення договірної методу (виняток становить трудове законодавство Кувейту та Бахрейну). Втручання держави в договірні відносини між сторонами трудового договору зведене до мінімуму. Дана обставина свідчить про гнучкість правового регулювання строкових трудових відносин. Це дозволяє роботодавцю оперативіно реагувати на мінливі умови на ринку товарів і послуг, регулювати кількість працівників, залучених у виробництво на різних етапах своєї діяльності.

В Україні трудове законодавство ґрунтується на правовідносинах, законодавчо закріплених ще за часів Радянського Союзу. Так особливими різновидами строкового трудового договору є трудові договори з тимчасовими працівниками і з працівниками, зайнятими на сезонних роботах, порядок укладення яких регулюється указами Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах» від 24 вересня 1974 року № 310-IX і «Про умови праці тимчасових робітників і службовців» від 24 вересня 1974 року № 311-IX (далі — Указ № 311).

Згідно із зазначеними указами трудові договори укладаються:

- з тимчасовими працівниками — на строк до двох місяців, а для заміщення тимчасово відсутніх працівників, за якими зберігається їх місце роботи (посада), — до чотирьох місяців;
- з працівниками, зайнятими на сезонних роботах, — на строк, що не перевищує тривалості сезонних робіт (шести місяців). Такий трудовий договір укладається лише на виконання робіт і в галузях, зазначених у «Списку сезонних робіт і сезонних галузей» [6].

Згідно з чинним трудовим законодавством України основні права і обов'язки працівників, які підписали такі трудові договори, не відрізняються від прав і обов'язків працівників, які працюють за безстроковим трудовим договором. Це стосується правил роботи і колективного договору; права на отримання допомоги в разі тимчасової втрати працездатності, оплачуваної відпустки (за фактично відпрацьовані години) та інших пільг, передбачених законом.

У той же час є деякі відмінності.

По-перше, трудові договори на визначений період або на час певної роботи можуть бути укладені тільки в тих випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням або характеру роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника, а в інших випадках – регулюються законодавчими актами.

Існують певні труднощі при визначенні типу трудового договору, який повинен бути укладений з працівником. Однак при наймі на роботу підставою для укладення строкового трудового договору є:

- період тимчасової відсутності співробітника, наприклад, через догляд за дитиною до досягнення нею трирічного віку;
- працівник в період військової або альтернативної (невійськової) служби;
- період перебування працівника на посаді в органах місцевого самоврядування;
- в договорах, коли це обумовлено за законом;
- при наймі тимчасових і сезонних працівників;
- при прийомі на роботу працівника, який ініціює укладання тимчасового трудового договору;
- в інших випадках, коли робота не може виконуватися безперервно.

Наказ підприємства, установи або організації про наймання на роботу, незалежно від того, хто ініціював трудовий договір на певний період, має обов'язково містити термін дії договору.

У разі укладення з працівником договору на час виконання певної роботи в наказі про прийняття на роботу рекомендується зазначати строк закінчення саме роботи, а не функціонування виробництва, наприклад: «на період проведення робіт із утеплення фасадів в житловому будинку по вул. Київській, 12».

По-друге, осіб, яких приймають на тимчасову або сезонну роботу, має бути попереджено про це при укладенні трудового договору. В наказі про прийняття на роботу зазначається, що даний працівник приймається на тимчасову (сезонну) роботу, або вказується строк його роботи.

Незалежно від виду трудового договору наказ про звільнення може бути виданий в останній день його дії або до цього із зазначенням дати звільнення, що обумовлена строком трудового договору. Але днем звільнення в будь-якому випадку повинен бути останній день роботи, як він визначений трудовим договором (під ним тут розуміється також останній день відпустки у випадках, коли вона надається з наступним звільненням).

Законодавство не зобов'язує власника або уповноважений ним орган попереджати працівника про звільнення у зв'язку із закінченням строкового

трудового договору. Підставою для звільнення працівника у цьому випадку є пункт 2 статті 36 КЗпП.

Як вже було зазначено вище, законодавство зарубіжних країн має низку відмінностей в розумінні строкових договорів. Розглянемо особливості укладення таких договорів у Королівстві Бахрейн. Для більш глибокого розуміння предмету коротко визначимо соціально-економічні умови, у яких знаходяться трудові мігранти у Королівстві.

Населення Бахрейну в 2017 році становить близько 1328,9 тисяч осіб, при цьому працююча частина населення складає близько 786,1 тисяч. У країні проживає і працює велика кількість вихідців з Європи та інших азіатських держав, зокрема, багато мігрантів прибуло з Ірану. Всього на ринку праці Бахрейну іноземці займають понад половину робочих місць.

Бахрейн, будучи найменшою країною з шести країн Персидської затоки як за територією, так і за населенням, не поступається країнам-сусідам у питомій вазі іноземної робочої сили в національній економіці. Емігранти складають значну частину зайнятого населення в Королівстві, тим самим ставлячи на чільне місце необхідність постійного вдосконалення регулювання міграційних потоків та відповідного законодавства.

Бахрейн вважається діловим центром регіону, велика кількість транснаціональних компаній відкривають тут представництва і в цілому інвестиційний клімат в країні досить привабливий.

Бізнес-імміграція в Бахрейн – явище досить поширене. Пов'язано це з практично повною відсутністю валютного контролю. Іноземні бізнесмени нічим не обмежені при виведенні з Бахрейну легального капіталу. Головна відмінність банківської системи Бахрейну від більшості інших ісламських держав полягає в установі процентної ставки по кредитах. Серед банків країни широко представлені комерційні, в тому числі і офшорні структури. Наявність законодавчої бази банкрутства і ліквідації в судовому порядку також сприяє веденню бізнесу за загальносвітовими правилами. Реєстрація офшорних компаній в Бахреїні, як правило, здійснюється у формі компаній з обмеженою відповідальністю.

В цілому ринок праці в Бахреїні зазнає серйозних змін. У зв'язку з великою кількістю зарубіжних мігрантів змінюються традиційні уявлення про роль жінок в суспільстві. Тепер багато жінок, іммігруючи в Бахрейн, знаходять роботу в фінансовому секторі економіки, в сфері послуг, в освітніх і медичних установах. Однак для працевлаштування жінок в Бахреїні, як і раніше, існує низка складнощів. Зокрема, в паспорті кожної дружини іммігранта прописано відповідне обмеження. Щоб влаштуватися на роботу, їй необхідна підтримка сім'ї [5].

Переважна більшість мігрантів в королівстві складають громадяни Індії (150 тис. осіб). Решта мігранти представлені вихідцями з Філіппін, Пакистану, Бангладешу, Шрі-Ланки, Таїланду та ін. Велика частина експатріантів зайнята в приватному і банківському секторі і сфері послуг. Бахрейнці становлять більшість лише в нафтогазовому секторі та сфері нерухомості. Навіть активно підтримувана державою програма бахреїнізації не убезпечує роботодавців від використання дешевої іноземної робочої сили.

Функція вироблення, проведення в життя і координації з іншими міністерствами і відомствами, насамперед з Міністерством закордонних справ і міністерством праці і соціальних справ, основних напрямків імміграційної політики в країні, покладено на Міністерство внутрішніх справ Королівства.

Будь-який іноземний громадянин, який перебуває в Королівстві довше одного місяця, зобов'язаний отримати від імміграційної влади дозвіл на перебування в країні або робочу візу. Даний порядок поширюється на всіх іноземних громадян (за винятком військовослужбовців 5 флоту США, розквартированих в Бахреїні). Документом, що посвідчує особу людини всередині країни є персональна реєстраційна картка з дев'ятизначним особистим номером (CPR). Персональна картка містить комп'ютерний код, що зчитується, проте на практиці це використовується вкрай рідко. Таку картку мають всі жителі Бахрейну, включаючи немовлят. Різниця між карткою бахреїнця і іноземця полягає лише в терміні її дії (відповідно 10 років і 2 роки) [1].

Відповідно до місцевого законодавства будь-який іноземець, який прибуває на роботу в королівство, повинен мати спонсора або в особі громадянина Бахрейну, або в особі компанії, що базується в країні. На тлі триваючої боротьби з незаконною імміграцією, бахреїнці поки зберігають спрощену процедуру видачі віз туристам і бізнесменам із західних країн, Австралії, Нової Зеландії та Японії (всього 33 держави), що в цілому відображає лінію керівництва країни на пріоритетний розвиток сімейного і ділового туризму [1].

Офіційна робота в Бахреїні для трудових мігрантів із країн поза списком для спрощеної міграції (у т.ч. й для України) вимагає попереднього пошуку роботодавця, підписання трудового контракту, оформлення дозволу на працевлаштування та відкриття робочої візи в своїй країні. Тобто існують практично ідентичні вимоги з більшістю держав світу. Компанія виступає в якості спонсора зарубіжного здобувача і клопоче перед місцевою владою про видачу дозволу на роботу. Головна вимога – відсутність претендентів на вакансію серед бахреїнців. Документ діє протягом двох років, після чого продовжується [2].

Однією з відмінних рис трудового законодавства Бахрейну є можливість місцевих роботодавців оформляти певну кількість дозволів на роботу для іноземців без прив'язки до конкретної особи. Це істотно спрощує процедуру працевлаштування і дозволяє приступити до професійних обов'язків в найкоротші терміни. Зазвичай такі дії практикують великі компанії Бахрейну і міжнародні корпорації, де і зайнята основна маса трудових мігрантів.

Середня заробітна плата в Бахреїні в 2017 році складає близько 1330 місцевих динарів або 3,5 тисяч доларів на місяць. Все залежить від професії. Наприклад, в банківському і нафтовому секторі оклади досягають 4-5 тисяч доларів і вище. Навіть некваліфікована праця оплачується дуже гідно. Наприклад, кур'єри або звичайні водії отримують до 900-1000 доларів. Іноземці часто працюють на позиціях, які вимагають вищої освіти і досвіду, тому можуть розраховувати на хороший дохід.

Доступні вакансії в Бахреїні для росіян, українців, білорусів та інших іноземців з країн СНД в 2017 році:

- нафтогазовий сектор;
- будівництво;
- охорона здоров'я;
- освіта і викладання англійської мови;
- фінансові та банківські послуги;
- туризм;
- судноремонтна галузь.

У Бахреїні досить ліберальна економіка, тобто жінки, включаючи іноземок, мають шанси на успішне працевлаштування практично нарівні з чоловіками. Єдине, не варто забувати про мусульманські традиції і правила поведінки в суспільстві. Робота в Бахреїні для жінок є в області туристичних послуг (адміністратори, покоївки, хостес), медицині, освіті, соціальній сфері (догляд за хворими та людьми похилого віку). Часто потрібні стюардеси європейської зовнішності в національні авіакомпанії [2].

У ст. 20 Закону про працю в приватному секторі економіки Бахрейну від 2012 р. [4] зазначається, що обов'язковою умовою строкового трудового договору зазначена умова про його терміни.

Виділяються два види трудових договорів: на невизначений термін і строковий.

Відзначимо таку особливість даного нормативного правового акту, що основний обсяг регулювання припадає саме на припинення строкових трудових договорів.

Так, в ст. 96 зазначається, що строковий трудовий договір припиняється у зв'язку із закінченням його терміну. Термін трудового договору може бути продовжений за взаємною згодою сторін на такий самий або на інший строк.

Строковий трудовий договір на виконання певної роботи припиняється виконанням цієї роботи. У тому випадку, якщо трудовий договір на виконання певної роботи завершується, то сторони можуть укласти додаткову угоду про виконання подібної ж роботи.

Особлива увага в законодавстві Бахрейну приділяється проблемі трансформації строкових трудових договорів до трудового договору на невизначений термін.

Так може бути в наступних випадках:

- трудовий договір укладено без зазначення строку;
- трудовий договір укладено на термін більше п'яти років;
- максимальний термін першого і наступного строкового трудового договору перевищує термін п'ять років;
- трудові відносини тривають після закінчення терміну трудового договору за взаємною згодою сторін трудового договору;
- трудовий договір укладено для виконання певної роботи, і термін її виконання перевищує п'ять років;
- термін першого трудового договору, укладеного для виконання певної роботи, а також термін нового аналогічного трудового договору в своїй сукупності перевищує п'ять років.

Висновок: таким чином, відзначимо, що головним результатом міжнародно-правового регулювання праці є міжнародні правові стандарти, до основних з яких належить строковий трудовий договір. У законодавстві України та Бахрейну строковий трудовий договір відрізняються несуттєво, а головною відмінністю є те, що законодавство Бахрейну не вимагає особливих умов для укладення строкового договору, що, безсумнівно, є перевагою для роботодавця. Саме ця причина зумовлює те, що строковий договір є основною формою правової угоди для трудових мігрантів із наймачами в Бахреїні.

Література:

1. Факультет міжнародного бізнеса ОмГУ. Страноведческий каталог «EconRus» / Бахрейн (2011 г.)/Место страны в международной миграции рабочей силы и разделении труда. – Режим доступу: <http://catalog.fmb.ru/bahrain2011-9.shtml>

2. Работа и вакансии в Бахрейне. – Режим доступа: <http://hochusvalit.com/rabota/rabota-v-bakhrejne>
3. Батусова Е.С. Специфика правового регулирования срочных трудовых договоров в некоторых странах Лиги арабских государств (ЛАГ). – Режим доступа: <http://xn----ctbbdccb4eebbnlpq5kj.xn--p1ai/article/891>
4. The labour law in the private sector. Bahrain. Law N 36 of 2012. – Режим доступа: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/MONOGRAPH/91026/105342/F265276925/BHR91026%20Eng.pdf>.
5. Иммиграция в Бахрейн: образование, бизнес, работа. – Режим доступа: <http://amazing-asia.ru/bahrein/immigraciya-v-bahrejn-obrazovanie-biznes-rabota/>
6. Постанова Кабінету Міністрів України від 28 березня 1997 року № 278 «Про затвердження Списку сезонних робіт і сезонних галузей».

Шрайдек Мохаммед Обайдевич. Отличия в регулировании срочных трудовых отношений в Бахрейне и в Украине.

В данной статье исследована проблематика правового регулирования труда граждан Украины за рубежом. Выделены сложности женского трудоустройства, связанные с традиционными представлениями о роли женщин в мусульманском обществе. Определено, что главным результатом международно-правового регулирования труда являются международные правовые стандарты, согласованные с законодательствами развитых стран. Рассмотрены различия между срочным договором в законодательствах Украины и Королевства Бахрейн.

Ключевые слова: трудовая миграция, международное право, срочный трудовой договор, Бахрейн, рынок труда, бизнес-иммиграция, трудовое законодательство.

Dr. Mohammed Sharida. Differences in regulation of term labor relations in Bahrain and Ukraine.

In this article the problems of legal regulation of labor of citizens of Ukraine abroad are investigated. It is determined that the main result of international legal regulation of labor is international legal standards, coordinated with the laws of developed countries. The differences between a fixed-term contract in the laws of Ukraine and the Kingdom of Bahrain are revealed.

The legal regulation of fixed-term employment contracts in the countries of the League of Arab States (LAS) is characterized from the standpoint of both general and special. This is what makes it possible to state the existence of a specific model for the legal regulation of fixed-term labor relations, for which the dominant value of the contractual method is typical (the labor laws of Kuwait and Bahrain are an exception). Intervention of the state in contractual relations between the parties of the employment contract is minimized. This status-quo indicates the flexibility of the legal regulation of fixed-term labor relations. This allows the employer to react quickly to changing conditions in the market of goods and services, to regulate the number of employees involved in production at various stages of their activities.

In general the labor market in Bahrain is undergoing major changes. Due to the large number of foreign migrants, traditional perceptions of the role of women in society are changing. Now many women immigrating to Bahrain manage to find work in the financial sector of the economy, in the services sector, in educational and medical institutions. However there are a number of difficulties for employment of women in Bahrain as it was before.

In the legislation of Ukraine and Bahrain, the fixed-term employment contract is not significant, and the main difference is that the legislation of Bahrain does not require special conditions for concluding a fixed-term contract, which is undoubtedly an advantage for the employer. This reason that leads to the fact that a fixed-term contract is the main form of legal transaction for labor migrants with employers in Bahrain.

Keywords: labor migration, international law, fixed-term employment contract, Bahrain, labor market, business immigration, labor legislation.

УДК 349.2

Лямзенко В.В.,

Котова Л.В.,

к.ю.н., доцент кафедри правознавства, СНУ ім. В. Даля

СИСТЕМАТИЗАЦІЯ ГАЛУЗЕВИХ ТА МІЖГАЛУЗЕВИХ ПРИНЦИПІВ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ

В статті розроблено класифікацію галузових та міжгалузових принципів трудового права України на сучасному етапі його розвитку. Досліджено доктринальні та законодавчі підходи до визначення системи галузових та міжгалузових принципів трудового права; охарактеризовано основні види галузових та міжгалузових принципів трудового права України.

Ключові слова: принципи, галузеві, міжгалузеві, трудове право, законодавство, правовідносини.

Постановка проблеми. Принципи трудового права – категорія, якою позначають керівні ідеї та засади, що лежать як в основі трудових правовідносин, так і їх законодавчого регулювання. Знаходячи своє відображення в правових нормах, принципи визначають характер правового регулювання, його ідейну спрямованість. У зв'язку з цим, можна стверджувати, що принципи трудового права є динамічним явищем, що розвивається відповідно до конкретних історичних умов.

Тенденцією останніх років є суттєве розширення системи принципів трудового права, передусім, за рахунок впровадження міжнародних стандартів в сфері регулювання праці. Деякі з них вже знайшли своє відображення в трудовому законодавстві, при цьому інші – ще потребують відповідного закріплення. З метою з'ясування напрямків удосконалення законодавчого регулювання принципів трудового права виникає необхідність у проведенні їх систематизації.

Актуальність теми дослідження підтверджується тим, що наявні в науці трудового права роботи, присвячені проблемі систематизації галузових та міжгалузових принципів трудового права, як правило, не враховують новітні зміни та тенденції в розвитку відповідної галузі права. У зв'язку з цим проблема систематизації принципів трудового права України набуває нової актуальності.

Стан дослідження. Окремі аспекти питання принципів трудового права досліджували такі науковці, як: О. А. Агаков, В. В. Гончаров, Л. П. Грузінова, В. І. Курілов, О. В. Лавріненко, С. В. Мірошник, А. С. Пашков, П. Д. Проскуряков, О. В. Старчук, В. І. Шкатулла та багато інших. Однак, на сьогоднішній день відсутні комплексні актуальні дослідження, присвячені систематизації галузових та міжгалузових принципів трудового права з урахуванням сучасних тенденцій розвитку цієї науки, що ще раз підкреслює важливість та актуальність запропонованої теми.

Мета та завдання дослідження. Метою статті є систематизація галузових та міжгалузових принципів трудового права з урахуванням сучасних тенденцій його розвитку. Для досягнення поставленої мети необхідно виконати такі завдання: дослідити доктринальні та законодавчі підходи до визначення системи галузових та міжгалузових принципів трудового права; охарактеризувати основні види галузових та міжгалузових принципів трудового права України, визначених в міжнародних та національних актах трудового законодавства.

Виклад основного матеріалу. Трудове право – комплексна галузь права, що складається з декількох підгалузей та окремих інститутів. В свою чергу, видова багатоманітність трудових правовідносин обумовлює існування системи відповідних принципів, на яких ґрунтуються ті чи інші види трудових правовідносин. Серед них є такі, що поширюють свою дію абсолютно на всі види трудових правовідносин, інші ж – лише на окремі з них. В даному випадку мова йде про розмежування загальних, галузових та міжгалузових принципів трудового права.

Для правової науки традиційним є підхід, відповідно до якого принципи класифікуються за сферою їх дії на:

1) загально-правові принципи, властиві всім галузям права (гуманізм, демократизм, принцип соціальної справедливості, визнання та гарантованості прав і свобод людини і громадянина, рівність всіх перед законом, презумпції невинності і т. д.);

2) міжгалузові принципи, які відображають єдині риси кількох галузей права (мінімальні умови безпеки праці та виробництва);

3) галузові принципи, що характеризують окрему галузь права (загальність, соціальне забезпечення за рахунок обов'язкових платежів у позабюджетні фонди, державного бюджету та ін.);

4) внутрішньогалузові принципи, що стосуються окремих інститутів галузей права (принципи мінімального рівня заробітної плати, соціального обслуговування, обов'язкового соціального страхування та ін.) [1, с. 23-24].

Подібну класифікацію доречно використати при розмежуванні принципів трудового права. Зокрема, загальні принципи (міжнародні, конститу-

ційні та ін.) поширюються на всі види трудових та інших суміжних правовідносин; міжгалузеві охоплюють декілька інститутів трудового права, а галузеві – лише один з них.

В цьому контексті слушною видається думка П. Д. Проскурякова про те, що застосування в правовому регулюванні праці галузевого принципу єдності й диференціації передбачає (як засіб його реалізації) поділ, відповідно, норм трудового права на дві групи: 1) загальні норми, які поширюються на всіх працівників; 2) спеціальні норми, які поширюються на окремі категорії працівників, у тому числі й на окремі категорії державних службовців [2, с. 520].

Так само в основу класифікації принципів трудового права може бути покладено такий критерій, як сфера поширення дії відповідної групи принципів на суб'єктів трудових правовідносин. Ті з них, що поширюють свою дію на всіх суб'єктів трудових правовідносин, належать до загальних, а решта – до спеціальних.

На думку О. В. Старчук, систему принципів трудового права, як галузевого різновиду принципів права, складають галузеві (основні) та інституційні (допоміжні) основні засади (принципи права), які визначають зміст і спрямованість норм трудового права, якими здійснюється правове регулювання трудових і тісно пов'язаних із трудовими відносин. Основними принципами трудового права є ті, які лежать в основі змісту норм, якими регулюються трудові і тісно пов'язані із трудовими відносини. Допоміжні принципи трудового права визначають сутність норм усередині інститутів трудового права [3, с. 165]. На нашу думку, розмежування принципів трудового права на основні та допоміжні не відповідає вимогам доцільності, оскільки така класифікація не несе в собі наукової цінності. Крім того, відносити принципи трудового права до основних чи допоміжних означало б штучне зменшення аксіологічного значення того чи іншого принципу, що є помилковим.

О. В. Лавріненко вважає, що компонентний склад системи принципів галузі трудового права України має визначатися з обов'язковим урахуванням того, що галузевий за статусом (рівнем) принцип: є одним із об'єктивних критеріїв, що дозволяє структурувати розглядувану галузь у правовій системі; органічно взаємодіє у своїй системі з іншими її складниками – відповідними галузовими принципами; кожному такому принципу відведено власну вагому роль у характеристиці репрезентованої ним галузі права, а також у загальній системі права – «оболонці», в якій існує ця галузь права; відповідний галузевий принцип відображає лише ті риси права, які мають найбільше, найвагоміше суспільно-політичне та юридичне значення в конк-

ретних історичних обставинах і у зв'язку із завданнями, визначеними державою та суспільством [4, с. 267].

Таким чином, можемо констатувати, що всю систему принципів трудового права за сферою поширення їх дії доцільно класифікувати на три групи: 1) загальні; 2) галузеві; 3) міжгалузеві.

До першої групи традиційно відносять: 1) принцип свободи праці; 2) принцип рівноправності у галузі праці; 3) принцип договірності характеру праці; 4) принцип визначеності трудової функції; 5) принцип стабільності трудових відносин; 6) принцип матеріальної зацікавленості в результатах праці; 7) принцип безпеки праці; 8) принцип участі трудових колективів і профспілок у вирішенні питань встановлення умов праці і здійснення контролю за додержанням законодавства про працю; 9) принцип свободи об'єднання для здійснення і захисту своїх прав і свобод; 10) принцип матеріального забезпечення у разі непрацездатності при хворобі, у зв'язку з материнством [5, с. 103-104].

Основоположним загальним принципом трудового (як і інших галузей) права є принцип верховенства права. Його дотримання фактично є умовою для ефективної реалізації не тільки всіх інших принципів, але і прав, визначених законодавством.

Принцип верховенства права, на думку Н. Р. Нижника та В. В. Цветкова, слід розуміти як правовий принцип, сформований під впливом глобалізаційних, міжнародних та європейських інтеграційних процесів, що за своїм змістом становить поєднання низки критеріїв (вимог), які хоча й різняться за своєю формою нормативно-правового опосередкування в національному законодавстві, але покликані забезпечувати пріоритет прав і свобод, законних інтересів людини і громадянина в суспільстві, у тому числі й у стосунках із органами публічної влади всіх рівнів, а також рівність усіх суб'єктів права перед законом [6, с. 34]. Даний принцип однаково поширює свою дію як на всі трудові, так і будь-які інші правовідносини, що виникають в нашій державі.

В контексті даного дослідження нас найбільше цікавить систематизація галузевих та міжгалузевих принципів трудового права. Кожна з цих груп принципів потребує вироблення самостійного підходу до класифікації. Так, виходячи із аналізу міжнародних актів [7; 8; 9] та національного законодавства [10] в сфері регулювання трудових правовідносин, а також проекту Трудового кодексу України [11], вважаємо, що галузеві принципи трудового права можна класифікувати за критерієм їх регулятивного впливу на:

1) принципи, що визначають характер та спрямованість трудових правовідносин: рівність, соціальна справедливість, соціальне партнерство, стабільність, безперервність тощо.

Принцип рівності закріплений на міжнародному та конституційному рівнях і означає рівне право кожної особи в сфері праці, встановлення заборони дискримінації за будь-якими ознаками. Зокрема, Конвенцією Про дискримінацію в галузі праці і занять № 111 термін «дискримінація» охоплює: а) будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу, що робиться за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження і призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять; б) будь-яке інше розрізнення, недопущення або перевагу, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять [8].

Принцип соціальної справедливості, на думку О. А. Агакова, в сучасних соціальних державах (або державах добробуту) є основою співіснування, співробітництва і партнерства між членами суспільства, суб'єктами і об'єктами ринку і політичних відносин. Соціальна справедливість визначається як рівність можливостей особистості в політичній, економічній і соціальній сферах [12].

Принцип соціального партнерства означає, що умови та стандарти в трудовій сфері повинні ґрунтуватися на спільній домовленості працівників, роботодавців та держави, з урахуванням інтересів кожної із сторін.

Стабільність трудових відносин забезпечується тим, що роботодавець може змінити умови трудового договору лише за наявності на те згоди працівника, а також розірвати трудовий договір – тільки за наявності підстав, передбачених у законі [13, с. 61].

Безперервність трудових правовідносин означає, що трудова функція виконується працівником в межах робочого часу, визначеного трудовим договором та іншими локальними актами, на постійній незмінній основі.

2) принципи-умови виконання працівниками трудової функції: здійснення трудової діяльності виключно на підставі персонально укладеного трудового договору; додаткова компенсація за виконання роботи у шкідливих та небезпечних умовах праці; гарантування безпеки виробництва та охорона праці тощо;

3) принципи-стандарти трудової діяльності: законодавче закріплення мінімальних стандартів в сфері оплати праці, охорони праці, безпеки праці тощо; забезпечення повної і продуктивної зайнятості працівників та захист від безробіття; створення працівникам рівних можливостей щодо їх профе-

сійного зростання, підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації та ін.;

4) принципи-заборони в сфері праці: заборона всіх форм та видів примусової праці; заборона трудової експлуатації; заборона дитячої праці та праці осіб віком від 14 до 18 років без згоди батьків;

5) принципи, що визначають права та обов'язки роботодавця: поєднання господарської влади роботодавця та державного регулювання трудових правовідносин; відповідальність роботодавця за створення безпечних та здорових умов праці; забезпечення роботодавцем права працівників на загальнообов'язкове державне соціальне страхування тощо.

Галузеві принципи трудового права найбільш доцільно класифікувати за сферою поширення їх дії на конкретні інститути трудового права:

1) принципи в сфері укладення та розірвання трудового договору: свобода укладення трудового договору; відповідність умов трудового договору мінімальним соціальним стандартам; можливість розірвання трудового договору лише з підстав та у порядку, визначених трудовим законодавством України; захист працівників від незаконного звільнення;

2) принципи в сфері регулювання оплати праці: гарантування працівникам своєчасної та в повному розмірі виплати заробітної плати, що забезпечує достатній життєвий рівень; рівність оплати праці чоловіка та жінки за виконання рівноцінної роботи [14];

3) принципи в сфері регулювання відпочинку: гарантування працівникам щорічної відпустки встановленої тривалості та додаткових відпусток, визначених законодавством; гарантування перерв на протязі робочого дня; компенсація за роботу у святкові та вихідні дні;

4) принципи в сфері регулювання праці окремих категорій працівників, зокрема, державних службовців, праці молоді, праці жінок, праці мігрантів [15]. Для них встановлені особливі умови праці, додаткові гарантії в сфері оплати праці та відпочинку тощо;

5) принципи, що лежать в основі порядку регулювання праці: поєднання державного і договірної регулювання трудових відносин; участь працівників у розробці локальних актів, що стосуються регулювання їх праці; гарантування працівникам права на страйк тощо;

6) принципи в сфері здійснення державного контролю за дотриманням трудового законодавства: здійснення нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства, уповноваженими державними органами, у межах визначених законодавством; встановлення судового контролю за дотриманням трудового законодавства та ін.

Отже, принципи трудового права утворюють багатогранну систему. Деякі принципи, визначені в міжнародних актах, не знайшли свого належ-

ного закріплення в актах національного законодавства. Зважаючи на це, а також у зв'язку з відсутністю в чинному Кодексі законів про працю України визначеної системи принципів, виникає необхідність у їх законодавчому закріпленні. Це має стати предметом наступних наукових досліджень в цій сфері.

Література:

1. Долженкова Г. Д. Право социального обеспечения: конспект лекций / Долженкова Г. Д. – М. : Юрайт-Издат, 2007. — 187 с.
2. Проскуряков П. Д. Реалізація принципу єдності й диференціації правового регулювання в сфері трудових відносин працівників ОВС України: онтологічний та аксіологічний аспекти / П. Д. Проскуряков // Вісник Донецького національного університету. – 2007. – Вип. 1. – С. 519-526.
3. Старчук О. В. Принципи трудового права України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Старчук Оксана Володимирівна. – Луцьк, 2011. – 187 с.
4. Лавріненко О. В. Сучасні проблеми доктринальної та законодавчої систематизації галузевих принципів трудового права: компонентний аспект / О. В. Лавріненко // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності. – 2011. – № 1. – С. 257-270.
5. Трудове право України : підручник / Ю. П. Дмитренко. – К. : Юрінком Інтер, 2009. – 624 с.
6. Державний службовець в Україні (пошук моделі): наук. вид. / Н. Р. Нижник, В. В. Цветков, Г. І. Леліков та ін.; за заг. ред. Н. Р. Нижник. – К. : Ін Юре, 1998. – 272 с.
7. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права: міжнародний документ від 16.12.1966 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_042.
8. Конвенція Про дискримінацію в галузі праці і занять: міжнародний документ від 25.06.1958 № 111 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_161.
9. Конвенція про права дитини: міжнародний документ від 20.11.1989 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995_021.
10. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – додаток до № 50. – Ст. 375.
11. Трудовий кодекс України: проект закону від 27.12.2014 № 1658 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
12. Агарков О. А. Соціальна справедливість як сутнісний принцип соціальної української держави: матеріали Міжнар. науково-практичної конф. «Ідеолог української державності – В'ячеслав Липинський: постать на тлі історії (до 130 - річчя з дня народження)» / О. А. Агарков. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/Portal/Soc_gum/Gileya/2012_61/Gileya61/P1_doc.pdf.

13. Трудове право України: навч. посіб. / Л. П. Грузінова, В. Г. Короткін. – К. : МАУП, 2003. – Ч.1. – 128 с.
14. Конвенція про рівне винагородження чоловіків та жінок за працю рівної цінності: міжнародний документ від 29.06.1951 № 100 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_002.
15. Міжнародна конвенція про захист прав всіх працівників-мігрантів та членів їх родин: міжнародний документ від 18.12.1990 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_203.

Лямзенко В.В., Котова Л.В. Систематизация отраслевых и межотраслевых принципов трудового права Украины.

В статье разработана классификация отраслевых и межотраслевых принципов трудового права Украины на современном этапе его развития. Исследованы доктринальные и законодательные подходы к определению системы отраслевых и межотраслевых принципов трудового права; охарактеризованы основные виды отраслевых и межотраслевых принципов трудового права Украины.

Ключевые слова: принципы, отраслевые, межотраслевые, трудовое право, законодательство, правоотношения.

Liamzienko V., Kotova L. Systematization of sectoral and intersectoral principles of Ukrainian Labor Law.

In the article the classification sectoral and intersectoral labor law principles of Ukraine at the present stage of its development. Studied doctrinal and legislative approaches to the definition of sectoral and intersectoral principles of labor law; describes the main types of sectoral and intersectoral principles of labor law in Ukraine.

Keywords: principles, sectoral, cross-industry, labor law, legislation, relationship.

УДК 355

Гавришук О. М.
*здобувач Дніпропетровського державного університету
внутрішніх справ*

ІСТОРІЯ СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТКУ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ВІЙСЬКОВУ ДИСЦИПЛІНУ: ВІД КНЯЖИХ ЧАСІВ ДО КІНЦЯ 19 СТОЛІТТЯ

В статті з використанням історичного методу дослідження вивчається розвиток законодавства про військову дисципліну часів Київської Русі, Запорізької Січі та Російської імперії, аналізуються відповідні джерела права

Ключові слова: військова дисципліна, історичний розвиток, Київська Русь, Запорізька Січ, Російська імперія

На різних етапах історичного розвитку законодавство про військову дисципліну адаптувалося до поточної суспільно – політичної ситуації, ментальності населення. Трансформувалися способи та механізми закріплення обов'язків військовослужбовців, форми вираження дисциплінарної влади командирів, запроваджувалися та скасовувалися різні методи забезпечення військової дисципліни, в залежності від результатів, які дало їх застосування на практиці. Надзвичайну цікавість з дослідницької точки зору становить період до початку 20 століття – адже присутня можливість прослідкувати весь ланцюжок становлення та розвитку вітчизняного законодавства про військову дисципліну. До того ж це має пряме значення для глибшого розуміння сутності, правової природи досліджуваної категорії, впливу ретроспективного фактору на поточний стан дисциплінованості в збройних силах України.

Говорити про історію українського війська та відповідно військової дисципліни починати варто з княжої доби, коли з'являються перші ознаки державності на українських землях. Як зазначають історики, першу справжню українську армію створили київські князі-завойовники Аскольд і Дір, Олег, Ігор та Святослав. Ядром війська були скандинавські варяги, які були пов'язані між собою великим воєнним братством, відважні і рішучі [1, с. 3]. Відносини всередині війська регулювались звичаєвим правом, яке було єдиним джерелом правових норм протягом першого періоду української державності. Але вони нам дали перший зразок війська, яке знало сувору

дисципліну. За їх прикладом почала створюватись дружина, лицарське військо князів [2]. Підтриманню військової дисципліни в Київській русі сприяли родоплемінні відносини, які домінували в суспільстві, з їх абсолютним принципом підкорення молодших старшим. Це створювали добре підґрунтя для безумовного виконання наказів (вимог) князів, народного віче всіма воїнами.

Фактично військова дисципліна ґрунтувалася на особистій відданості правителю; в повній мірі могла бути забезпечена лише завдяки абсолютній централізації управлінських військових повноважень в руках князя та найближчого оточення, якому він може довіряти. Поширювалася практика використання в якості елементу дисциплінованості різноманітних кодексів честі, клятв вірності тощо. Їх порушення мало наслідком як правило тілесні покарання, в тому числі смертну кару. Поряд з цим гідна служба, відвага в бою, дисциплінованість могли заохочуватися різноманітними подарунками, майном, військовою здобиччю.

Наступні століття цивілізаційного розвитку українських земель характеризувалися зміною озброєння та способів ведення бойових дій, відповідно підвищується актуальність точного та організованого виконання поставлених командирами завдань. За умов переходу до масових армій високий рівень виконавчої військової дисципліни вже не міг бути забезпечений лише завдяки круговій поручці, що слідувала з психології громади, любові та відданості правителю, гордості за факт належності до числа «ратних людей» [3]. На перше місце виходять колективні, а не індивідуалізовані форми військової протидії у складі воєнізованих формувань.

Одним з кращих історичних зразків вітчизняної армії було козацьке військо, яке особливо активно функціонувало та відстоювало інтереси української державності в 16–17 століттях. В цей час складається своєрідне «козацьке право» - сукупність правових звичаїв, більшість з яких склалася в Запорізькій Січі. Таким чином, по аналогії з часами Київської Русі, при регулюванні військової справи не використовувалися положення писаних законів та військових статутів, козаки діяли виключно на підставі стародавніх звичаїв, словесного права і здорового глузду [2]. Так само козацтво критично ставилося до потреби виконання Магдебурзького права, писаних законів Речі Посполитої та Московії.

Умовно розділяючи норми звичаєвого права запорожців на публічне та приватне право, І.Крип'якевич, Б.Гнатович, Б. Стефанів та інші історики аргументовано доводять, що по своїй суті та призначенню публічне право являло собою своєрідний військовий статут, який регулював найважливіші суспільні відносини запорізької громади: військово-адміністративний устрій (порядок виборів і функціонування органів влади і управління), во-

енні справи, встановлював відповідальність за злочини та проступки та ін. [4, с. 78]. Важливість дотримання норм цього «військового статуту» пов'язана в тому числі з напіввійськовим характером повсякденного життя козаків, його динамічністю, де не має місця протиправній поведінці та недисциплінованості.

До найбільш не прийнятних військових правопорушень відносилися дезертирство, програв бою, ухилення від зайняття посади, на яку козака обрало товариство, пияцтво під час походу. За такі протиправні дії слідувала як правило смертна кара; наприклад п'яного під час морського походу викидали за борт, а під час сухопутного маршу — прив'язували до коня і ганяли по степу, доки винуватий не помирав [5]. Попри домінування норм звичаєвого права, були присутні окремі спроби регулювання питань військової служби та військової дисципліни формально визначеними документами, зокрема козацькими універсалами.

Аналізуючи військові універсали козацької доби, П.О. Ньюхіна підкреслює, що їх зміст стосувався виключно стратегічних чи тактичних питань (алгоритму військових дій, розташування військ, призначення командування військових одиниць, військова дисципліна, покарання та заохочення). Як приклад вчена згадує Універсал Б.Хмельницького старшині Запорозького війська про необхідність готувати зброю для відсічі ворогу 1654 року, Універсал П.Дорошенка до Війська про мобілізацію у зв'язку з небезпекою ворожого нападу внаслідок польсько – російського непорозуміння за 1667 рік, Універсал І.Мазепи про порядок утримання козаків в місцях постійного розташування за 1698 рік тощо [6]. Незважаючи на присутність окремих зразків писаного права, питання військової дисципліни все рівно регулювалося переважно козацькими традиціями та правовим звичаєм. Будь – які спроби формалізувати дисциплінарні процедури сприймалися запорожцями як утиск їхніх прав та свобод, отож не мали перспективи на утвердження та поширення на практиці.

На жаль, наступні століття вітчизняної історії не створили можливостей для розвитку державницьких традицій Київської Русі та Запорозької Січі. Відповідно питання військової дисципліни регулювалося законодавством держави, під владою якої перебували українські території. В основному мова йде про військове законодавство Московії та її наступника – Російської імперії.

Початок кардинальних перетворень царській армії дослідники пов'язують з ім'ям Петра I та проведеними ним реформами. Запроваджувалася загальна та особиста військова повинність, обов'язок захищати свою країну покладалася на всіх без виключення громадян чоловічої статі. Активно перебудовуються військові формування, цар особисто приймає участь у напи-

сання військових статутів, наказів, настанов, що регламентували різні сфери військової справи [7]. В цей час починає вживатися, отримує формальне вираження в законодавстві та військовому побуті сам термін «дисципліна».

Петро I не уявляв військову службу без твердої військової дисципліни, підкреслював безумовність виконання наказів командирів, вимагав застосування суворих заходів покарання до правопорушників. Власне бачення правового регулювання цих речей були втілені царем в Військовому артикулі 1715 року та Військовому статуті 1716 року, підготовлених під його особистим керівництвом. Зокрема положеннями Військового артикулу підлеглі повинні були утримуватися від зайвих розмірковувань над наказами, сумлінно їх виконувати; беззастережно виконувати скерування на несення караулу, дбати про цілісність мундиру та чистоту зброї і т.д. (артикули 29, 35, 38, 52, 56). За порушення встановленого порядку несення військової служби винні особи несли покарання, часто досить серйозного характеру. Наприклад, смертна кара могла бути застосована за образу (нецензурне звертання) до командира (в тому числі за його відсутності), напад на нього, умисне («зі злості або упрямства») невиконання військових наказів, сон (нетверезий стан) під час несення караулу, отримання грошового та майнового забезпечення офіцерами на зайву кількість солдат тощо [8]. Артикул містив також текст військової присяги, в якій акцент робився на усвідомленні важливості виконання військового обов'язку, збереження вірності прапору та дотримання міцної військової дисципліни. Таким чином, ключовим методом забезпечення військової дисципліни в законодавстві Петра I є методі примусу – покарання за вчинені правопорушення зросли як в кількісному, так і якісному вираженні.

Поряд з цим військове законодавство містило і «пом'якшувальні елементи», які дозволяли більш виважено підійти до правової оцінки та відповідальності за скоєне діяння. Наприклад, якщо солдат заснув на караулі через хворобливий стан, або є новобранцем та не знав про такі вимоги, суд зобов'язаний врахувати цей фактор – смертна кара може бути замінена покаранням шпіврутенами. Якщо невиконання наказу зумовлено не злим умислом, а через лінощі, дурість, або наказ повільно виконується - замість смертної кари застосовується відсторонення від військової служби або розжалування до рядового (статті 28, 41 Військового артикулу 1715 року).

Хоча примус і був пануючим методом забезпечення військової дисципліни, також застосовувалося переконання та заохочення, як спосіб продемонструвати воїнам альтернативність протиправної поведінки, можливість отримання визнання та нагороду за проявлену в бою доблесть. Через брак офіцерських кадрів командування рядовим солдатам надавало прекрасну перспективу показати свої найкращі військові якості, дисциплінованість та

дослужитися до першого офіцерського чину, який давав право на дворянство. Позитивним стимулюючим фактором сумлінності служби було високий рівень продовольчого постачання, харчування солдат. За твердженням дослідників, цар сам протягом місяця на собі випробовував солдатський пайок, перед тим як його затвердити [9, с. 124].

Військові реформи першої половини 18 століття заклали організаційні, управлінські основи правового регулювання військової дисципліни, отримали нормативне закріплення дисциплінарні обов'язки військовослужбовців, умови проживання та побуту, відповідальність за порушенням дисциплінарних вимог. Позитивне значення мало прийняття в 1863 році «Положення про охорону військової дисципліни та стягнення дисциплінарні». Прогресивну роль відіграло запровадження ряду заохочень для солдат. Наприклад, за вислугу без порушень військової дисципліни протягом шести років передбачалася нашивка з жовтої тасьми та шеврони. Відзначені таким способом звільнялися від тілесних покарань в судовому провадженні у випадку порушення ними військового порядку [10]. По суті положення про охорону військової дисципліни 1863 року було першим дисциплінарним статутом царської армії.

Невдовзі активна правотворча, кодифікаційна робота вчених та державних посадовців Російської імперії дала змогу говорити про схвалення та запровадження в дію вже не тільки фактичних, а й юридичних (формально виражених та нормативно закріплених) військових та дисциплінарних статутів. Зокрема мова йде про Військовий статут про покарання 1868 року та Дисциплінарний статут 1869 року.

Структура військового статуту про покарання 1868 року передбачала п'ять розділів: 1) Про злочини, проступки та покарання взагалі; 2) Про військові та інші злочини та проступки по військовій службі; 3) Про порушення обов'язків по службі під час військових дій, та про злочини та проступки, скоєні в місцевостях, де оголошено військовий стан; 4) Про злочини та проступки, спільно вчиненими військовослужбовцями та цивільними особами, незалежно від служби; 5) Про покарання осіб, які утримуються в військово – виправних ротах. Найбільшу кількість складів військових правопорушень передбачав 2 розділ статуту. До їх числа відносилися порушення військової підлеглості; образа, насильницькі дії проти караулу та посадових осіб військового звання; ухилення від служби; втеча, самовільне відлучення чи неявка в строк на службу; перевищення влади та протизаконна бездіяльність; порушення обов'язків служби в караулі та під час чергування; втрата, псування та протиправне відчуження нижніми чинами казенної зброї та майна; слабкий нагляд за підлеглими, зловживання владою у відносинах з підлеглими і т.д. [11]. Варто відмітити, що санкції за дисциплінарні право-

порушення стало відчутно м'якшими в порівнянні з Військовим артикулом 1715 року.

Першим варіантом дисциплінарного статуту, найбільш схожого за змістом та структурою до сучасних аналогів, була двадцять третя книга Зведення військових постанов 1869 року. Відповідно до загальних положень цієї книги, військова дисципліна полягає в точному дотриманні правил, передбачених військовими законами; зобов'язує точно та безумовно виконувати накази начальства, суворо слідувати повазі до чинів, зберігати у ввіреній команді порядок, добросовісно виконувати обов'язки служби та не залишати проступків та недоглядів підлеглих без стягнення [12]. Подібну диспозицію правової норми спостерігаємо і в сучасному статуті збройних сил України. Також статутом передбачалися різноманітні склади проступків та стягнення за їх вчинення, процедура подання скарг тощо.

Підсумовуючи історичний аналіз законодавства про військову дисципліну, відмічаємо, що за період з княжих часів до кінця 19 століття воно пройшло складний еволюційний процес становлення та розвитку – починаючи з норм звичаєвого права та закінчуючи прийняттям військових дисциплінарних статутів, гуманізацією покарань, розмежуванням юрисдикцій дисциплінарної влади начальника, військових трибуналів та кримінального судочинства в загальному порядку.

Література:

1. Історія українського війська (від княжих часів до 20-х років XX ст.) / І. Крип'якевич, Б. Гнатевич, З. Стефанів, О. Думін, С. Шрамченко ; Упорядкування, покажчики Б. З. Якимовича. Передмова Я. Р. Дашкевича ; Вид. 4-те, змін. і доповн. — Львів: Світ, 1992. — 713 с.
2. Полякова О.С. Деякі проблеми удосконалення військових статутів, як правових засад функціонування та реформування збройних сил України [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.hups.mil.gov.ua/periodic-app/article/3635>
3. Воробьев В.В. Опыт формирования и становления воинской дисциплины в армии [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://vestnik.yspu.org/releases/2009_2g/50.pdf
4. Крип'якевич І., Гнатювич Б., Стефанів Б., Думін О., Грозовий З. Козацьке право (Право України 1997. – № 6. – С. 78-85)
5. Ільницький В.О. Види злочинів та система покарань у Запорізькій Січі [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://www.rusnauka.com/22_PNR_2010/Istoria/70236.doc.htm
6. Нюхіна П.О. Військові козацькі універсали XVII – XVIII століття [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://www.kul.kiev.ua/images/chasop/2009_3/CHAS09_73.pdf

7. Дуйловський О.В. Забезпечення дисципліни у військових формування України в період 1745 – 1914 років [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://lsej.org.ua/1_2015/45.pdf
8. Артикул воинский 1715 года [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://militera.lib.ru/regulations/russr/1715_artikul/01.html
9. Бочков А. Ф. Воинская дисциплина в системе военного строительства российского государства (конец XVII в. Первая четверть XVIII в.) [Текст] / А.Ф. Бочков // Армия и общество. - 2008. - №2. - С. 122-128.
10. Голубев А.А. Сущность, значение и некоторые пути укрепления воинской дисциплины [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.scienceforum.ru/2015/1301/15143>
11. Воинский устав о наказаниях 1868 г. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://militera.lib.ru/regulations/0/g/1868_voinsky-ustav-o-nakazaniyah.pdf
12. Устав дисциплинарный. Книга XXIII Свода военных постановлений 1869г. (издание четвертое). Исправлено и дополнено о 15.10.1915 г. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://militera.lib.ru/regulations/0/g/1915_du.pdf

Гавришук А. История становления и развития законодательства о военной дисциплине: от княжеских времен до конца 19 столетия.

В статье с использованием исторического метода исследования изучается развитие законодательства о воинской дисциплине времен Киевской Руси, Запорожской Сечи и Российской империи, анализируются соответствующие источники права.

Ключевые слова: военная дисциплина, историческое развитие, Киевская Русь, Запорожская Сечь, Российская империя.

Gavryshuk O. M. History of Formation and Development of Legislature on Military Discipline: from Princes' Times to the End of the 19th Century.

History of Formation and Development of Legislature on Military Discipline: from Princes' Times to the End of the 19th Century.

In the article, using the historical method of the study examined the development of the legislation on military discipline of Kievan Rus, the Zaporozhian Sich and the Russian Empire, and analyses the relevant sources of law.

Keywords: military discipline, historical development, Kievan Rus, Zaporizhian Sich, the Russian Empire.

УДК 349.22

*Куценко Р.,
аспірант кафедри правознавства СНУ ім. В. Даля*

ПЕРСОНАЛЬНІ ДАНІ ПРАЦІВНИКА ЯК ПРЕДМЕТ ЗАХИСТУ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Стаття присвячена дослідженню актуального питання щодо захисту персональних даних працівників; визначено поняття захисту персональних даних у трудовому праві України; проведено аналіз норм трудового законодавства у сфері регулювання захисту персональних даних працівника, виявлено його основні недоліки та розроблено рекомендації щодо усунення відповідних недоліків.

Ключові слова: персональні дані, інформація, працівник, трудове право, захист.

Постановка проблеми. Конституція України проголошує право кожного на захист від втручання в його особисте і сімейне життя, крім випадків, передбачених Конституцією України. З метою забезпечення такого захисту не допускається збирання, зберігання, використання та поширення конфіденційної інформації про особу без її згоди [1]. Держава гарантує захист інформації про особу, що передбачає забезпечення конфіденційності самої інформації, встановлення правил щодо її збирання, зберігання та використання. В той же час, соціальна діяльність людини обумовлює необхідність постійної ідентифікації особи, що, в свою чергу, потребує отримання та використання про неї певної інформації посадовими особами органів державної влади та місцевого самоврядування, банківськими установами, роботодавцями та ін.

Однією зі сфер, у якій виникає необхідність захисту персональних даних, є трудові правовідносини. З моменту прийняття документів від потенційного працівника та на протязі всієї трудової діяльності особи, відбувається постійне збирання, оновлення, використання певної інформації, яка становить предмет захисту трудового та інших галузей права. Відзначимо, що наразі захист персональних даних працівника недостатньо врегульований трудовим законодавством України, оскільки чинний Кодекс законів про працю України майже не містить відповідних норм, а проект Трудового ко-

дексу, хоча ще і не прийнятий, однак також має ряд недоліків в означеній сфері.

Відтак, виявлення недоліків та прогалин правового регулювання захисту персональних даних працівника, дозволить визначити напрямки удосконалення трудового законодавства у цій сфері, в тому числі уточнення положень проекту Трудового кодексу України.

Актуальність теми дослідження підтверджується тим, що наукові роботи, присвячені проблемам визначення особливостей захисту персональних даних працівника у трудовому праві України, що засновані на реаліях сьогодення та оновленому законодавстві, майже відсутні. У системному зв'язку з необхідністю удосконалення трудового законодавства у даній сфері, недостатня наукова розробка питання обумовлює актуальність та своєчасність даної статті.

Стан дослідження. Окремі питання захисту персональних даних особи, у тому числі у трудових правовідносинах, досліджували такі вчені, як: Л.В. Борисова, В.М. Брижко, В.Д. Гавловський, В.С. Гербут, І.М. Городиський, О.В. Кохановська, А.В. Кучеренко О.В. Оніщенко, М.В. Різак, І.М. Сопілко, О.П. Старчук та інші. Особливо необхідно відмітити наукову роботу А. М. Чернобай, яка на рівні дисертаційного дослідження вивчала правові засоби захисту персональних даних працівника. Однак, таке дослідження було проведене ще у 2006 р. та в ньому не були враховані положення Закону України «Про захист персональних даних», прийнятого у 2010 р., а також деякі інші новели законодавства у цій сфері. Тому необхідно констатувати, що на сьогоднішній день відсутні актуальні дослідження, присвячені особливостям захисту персональних даних працівника за трудовим законодавством України, що ще раз підкреслює важливість та актуальність запропонованої теми.

Мета та завдання дослідження. Метою статті є визначення особливостей захисту персональних даних працівника у трудовому законодавстві України. Для досягнення поставленої мети необхідно виконати такі завдання: визначити поняття захисту персональних даних у трудовому праві України; провести аналіз норм трудового законодавства у сфері регулювання захисту персональних даних працівника, виявити його основні недоліки та розробити рекомендації щодо усунення відповідних недоліків.

Виклад основного матеріалу. Чинний Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України) передбачає, що при укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, – також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи [2]. У зв'язку з цим, необхідно погодитись із

зауваженням О. В. Оніщенка щодо того, що укласти з особою трудовий договір не збираючи, а в подальшому, зберігаючи і використовуючи її персональні дані, неможливо [3, с. 174]. Отримання окремої інформації про особу здійснюється ще до укладення трудового договору, оскільки потенційний кандидат на певну посаду подає роботодавцю документи, необхідні для ідентифікації особи, перевірки рівня його освіти та кваліфікації, а у визначених законодавством випадках – ще й іншої інформації про потенційного кандидата.

Отже, ще на етапі влаштування на роботу, потенційний роботодавець отримує ряд відомостей про особу, які після укладення трудового договору накопичуються (доповнюються інформацією про розмір оплати праці, проходження навчання, відрядження тощо), що обумовлює необхідність їх захисту від несанкціонованого використання, спотворення тощо.

Розглядаючи положення КЗпП України, можна зробити висновок, що в ньому фактично відсутні норми, що регламентують питання захисту персональних даних працівників. Тому на працівників поширюються загальні норми законодавства про захист персональних даних. В той же час, необхідно зважати на певні особливості захисту персональних даних осіб саме у трудових правовідносинах, внаслідок чого виникає потреба у розробці спеціальних правил захисту персональних даних працівників, які, передусім, мають визначатися у трудовому законодавстві України.

Досліджуючи питання захисту персональних даних працівників, необхідно з'ясувати зміст даного поняття.

А. М. Чернобай вважає, що захист інформації з обмеженим доступом, до якої належать і персональні дані працівника, – це сукупність організаційно-правових, інженерно-технічних, криптографічних та ін. заходів, що вживаються власником інформації з обмеженим доступом або іншими особами за його замовленням, з метою запобігання заподіяння шкоди інтересам власника інформації та особи, якої вона стосується, її неконтрольованому поширенню [4, с. 124]. В цілому, погоджуючись з думкою науковця, необхідно уточнити, що зміст захисту персональних даних працівника складають не тільки заходи щодо запобігання їх несанкціонованому поширенню, але також заходи із забезпечення їх законного збирання, дотримання встановленого порядку зберігання, захисту від спотворення тощо.

Визначаючи зміст діяльності щодо захисту персональних даних працівника, необхідно розмежовувати конференційну інформацію про фізичну особу, яка стає відома роботодавцю у зв'язку із проведенням співбесіди, організацією та проведенням конкурсу на заміщення вакантної посади, укладенням трудового договору та здійсненням трудової діяльності працівни-

ка, оплатою його праці, зміною або розірванням трудового договору, та відкрити інформацію.

Як вірно зазначає з цього приводу І. М. Сопілко, захист персональних даних – це вміння балансувати між інформаційною відкритістю та закритістю, між двома прагненнями: максимально розширити доступ громадян до невластивих публічної інформації (державної, наукової, освітньої, персональної тощо) і водночас максимально захистити інформацію приватного змісту [5, с. 69]. Тому варто відмітити, що захисту підлягають лише персональні дані працівника, які складають конфіденційну інформацію про фізичну особу. Такою інформацією відповідно до ч. 1 ст. 11 Закону України «Про інформацію» [6] є відомості чи сукупність відомостей про фізичну особу, яка ідентифікована або може бути конкретно ідентифікована.

Говорячи про захист персональних даних працівника, фактично мова йде про захист конфіденційної інформації про фізичну особу. У зв'язку з цим, доцільно звернутися до аналізу поняття «захист інформації», яке міститься у Законі України «Про інформацію». Зокрема, визначається, що захист інформації – це сукупність правових, адміністративних, організаційних, технічних та інших заходів, що забезпечують збереження, цілісність інформації та належний порядок доступу до неї [6]. Законодавець, не обмежуючи систему заходів, які можуть бути застосовані під час захисту інформації, виділяє такі елементи змісту інформаційного права, які підлягають захисту – збереженість, цілісність та доступ до інформації. Порядок використання інформації безпідставно виключений зі змісту права особи на захист її персональних даних.

Згідно Закону України «Про захист персональних даних» [7] використання персональних даних передбачає будь-які дії володільця щодо обробки цих даних, дії щодо їх захисту, а також дії щодо надання часткового або повного права обробки персональних даних іншим суб'єктам відносин, пов'язаних із персональними даними, що здійснюються за згодою суб'єкта персональних даних чи відповідно до закону. Статтею 24 цього ж Закону встановлено, що забезпечення захисту персональних даних покладається на володільця, розпорядника персональних даних та третіх осіб, які зобов'язані забезпечити захист цих даних від випадкових втрати або знищення, від незаконної обробки, у тому числі незаконного знищення чи доступу до персональних даних.

Отже, акти інформаційного законодавства визначають зміст права особи на інформацію, способи та суб'єктів їх захисту, однак не регламентують ряд важливих питань, пов'язаних із захистом персональних даних працівників, зокрема: поняття та види інформації, яка становить зміст персональних даних про працівника, законні підстави збирання такої інформації

ції, порядок та терміни її зберігання, відповідальність роботодавця за порушення права працівника на захист персональних даних та ін. У зв'язку з цим, виникає необхідність у визначенні правил охорони персональних даних працівників у трудовому законодавстві України.

Крім того, як вірно зауважують автори науково-практичного посібника «Захист персональних даних», створення дієвої системи захисту персональних даних в різних сферах їх використання належить до міжнародних зобов'язань України, в тому числі пов'язаних із європейською інтеграцією нашої держави. Зокрема, саме від виконання цього зобов'язання значною мірою залежать євроінтеграційні прагнення української держави [8, с. 4].

Обов'язок держави створювати умови для захисту персональних даних осіб, у тому числі працівників, визначені у ст. 17 Міжнародного Пакту про громадянські та політичні права 1966 р. [9], ст. 7 Хартії основних прав Європейського Союзу [10] та ін. На сьогодні Україною ратифіковано ряд міжнародних актів у цій сфері [11; 12], тому виникає необхідність імплементації європейських норм до законодавства України.

Підкреслимо, що у проекті Трудового кодексу України [13], який прийнятий у першому читанні, регламентовані деякі питання, пов'язані із захистом персональних даних працівників. Зокрема, у ст. 20 до основних прав працівника відноситься конфіденційність особистої інформації та їх захист, якому відповідає, закріплений у ст. 24 проекту обов'язок роботодавця щодо забезпечення захисту та конфіденційності персональних даних працівника в порядку, встановленому законодавством, а також у будь-який час на вимогу працівника ознайомлення його з персональними даними, внесення змін до них у разі їх невідповідності фактичним обставинам.

Більш того, у проекті Трудового кодексу України [13] регламентовані такі питання захисту персональних даних працівника:

- встановлена заборона роботодавцю надавати третім особам будь-яку інформацію про причини звільнення та інші відомості про працівника, крім надання їх на прохання працівника та в інших випадках, передбачених законом (ст. 115);
- відомості про оплату праці працівника віднесено до конфіденційної інформації, яка надається будь-яким органам чи особам лише у випадках, передбачених законом, або за згодою чи на вимогу працівника (ст. 231);
- визначена відповідальність роботодавця за заподіяння моральної шкоди, в тому числі за невиконання свого обов'язку шанувати честь, гідність та інші особисті права працівника (ст. 348) та ін.

Водночас, залишається ряд неврегульованих питань у сфері захисту персональних даних працівників, на існування яких вказують декі науковці.

Зокрема, О. В. Оніщенко акцентує увагу на тому, що відповідно до трудового законодавства України не допускається безпідставна відмова у прийнятті на роботу працівника. У зв'язку з цим, неможливо відмовити у прийнятті на роботу з огляду на те, що особа не надає згоду на використання її персональних даних. Науковець пропонує декілька варіантів вирішення даної проблеми. Одним з таких варіантів є включення в Закон «Про захист персональних даних» положення про те, в яких випадках згода суб'єкта персональних даних не вимагається. Наприклад, обробка персональних даних працівника для здійснення прав і виконання обов'язків у сфері трудових відносин, нарахування та сплати податків і зборів здійснюється без згоди працівника. Інший варіант, який пропонується вченим, – передбачити алгоритм дій для володільця персональних даних у випадку, якщо суб'єкт таких даних не дає згоди на їх використання [3, с. 174].

А. М. Чернобай вважає за необхідне закріпити загальні вимоги до обробки персональних даних працівника, зокрема такі: збирання та обробка особистих даних про працівника повинні здійснюватися відповідно до закону і використовуватися виключно в цілях, пов'язаних з трудовою діяльністю працівника; особисті дані не повинні використовуватися для здійснення контролю за поведінкою працівника; збирання особистих даних про працівника не повинне вести до його дискримінації; усі особи, які мають доступ до особистих даних, зобов'язані зберігати таємницю інформації; усі особисті дані слід отримувати у самого працівника, а якщо їх необхідно отримати у третьої сторони, працівник повинен бути повідомлений заздалегідь і від нього необхідно отримати письмову згоду та ін. [14, с. 17].

Крім означених науковцями недоліків та способів їх вирішення, необхідно також вказати на такі прогалини в досліджуваній сфері: невизначеність достатнього та необхідного обсягу даних про потенційного працівника, які подаються для вирішення питання про його прийняття на роботу (до укладення трудового договору); нечіткість змісту права працівника на захист його персональних даних; відсутність розмежування конференційної та відкритої інформації про працівників; не встановлення порядку та термінів зберігання персональних даних працівника після його звільнення тощо.

На підставі проведеного в даній статті дослідження, захист персональних даних працівника у трудовому праві України можна визначити як систему дій організаційного, технічного, адміністративного та іншого характеру, які здійснюються роботодавцем або за його наказом іншими особами, з метою забезпечення цілісності та достовірності конференційної інформації про працівників, належного порядку її збирання, збереження, недопущення несанкціонованого використання тощо.

На сьогодні, стан законодавчого регулювання захисту персональних даних працівника можна охарактеризувати як незадовільний, у зв'язку із відсутністю у нормах трудового законодавства спеціальних положень, які регламентують ці питання. Хоча в проєкті Трудового кодексу України і містяться окремі положення, що стосуються питань захисту персональних даних працівника, однак, вони потребують певного уточнення та удосконалення.

Література:

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України: Кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
3. Оніщенко О. В. Персональні дані працівників: деякі особливості використання / О. В. Оніщенко // Вісник Академії адвокатури України. – 2012. – № 25. – С. 173-175.
4. Чернобай А. М. Правові засоби захисту персональних даних працівника : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Чернобай Антоніна Миколаївна. – Одеса, 2006. – 199 с.
5. Сопілко І. М. Механізм захисту персональних даних: проблеми та перспективи / І. М. Сопілко // Юридичний вісник. – 2013. – № 2(27). – С. 66-70.
6. Про інформацію: Закон України від 02.10.1992 № 2657-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 48. – Ст. 650.
7. Про захист персональних даних: Закон України від 01.06.2010 № 2297-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2010. – № 34. – Ст. 481.
8. Захист персональних даних: Правове регулювання та практичні аспекти: науково-практичний посібник / Бем М. В., Городиський І. М., Саттон Г., Родіоненко О. М. – К. : К.І.С., 2015. – 220 с.
9. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права: Міжнародний документ від 16.12.1966. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_043.
10. Хартия основных прав Европейского Союза: Міжнародний документ від 07.12.2000. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_524.
11. Про ратифікацію Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права та Міжнародного пакту про громадянські і політичні права: Указ Президії Верховної Ради УРСР від 19.10.1973 № 2148. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2148-08>.
12. Про ратифікацію Конвенції про захист осіб у зв'язку з автоматизованою обробкою персональних даних та Додаткового протоколу до Конвенції про захист осіб у зв'язку з автоматизованою обробкою персональних даних стосовно органів нагляду та транскордонних потоків даних: Закон України від

- 6.07.2010 № 2438-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2010. – № 46. – Ст. 542.
13. Трудовой кодекс України: проект закону від 27.12.2014 реєстр. № 1658. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
14. Чернобай А. М. Правові засоби захисту персональних даних працівника : автореф. дис. канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / А. М. Чернобай. – Одеса, 2006. – 21 с.

Куценко Р. Персональные данные работника как предмет защиты в трудовом праве.

Статья посвящена исследованию актуального вопроса защиты персональных данных работников; определено понятие защиты персональных данных в трудовом праве Украины; проведен анализ норм трудового законодательства в сфере регулирования защиты персональных данных работника, выявлены его основные недостатки и разработаны рекомендации по устранению соответствующих недостатков.

Ключевые слова: персональные данные, информация, работник, трудовое право, защита.

Kutsenko R. Personal data of the employee as a matter of protection in the labor law.

The article investigates contemporary issues of personal data protection of workers; the concept of personal data protection in labor law in Ukraine; analysis of labor legislation regulating personal data protection officer, found its main deficiencies and recommendations to address the respective weaknesses.

Keywords: personal data, information, worker, labor law, protection.

УДК 338.2

Мартинова Л.В.,
старший викладач кафедри господарського права СНУ ім. В. Даля,
Мартинов А.А.,
к.е.н., доц. кафедри фінансів і банківської справи СНУ ім. В. Даля

НОРМАТИВНО-ПРАВОВИЙ БАЗИС ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ В УКРАЇНІ

У статті досліджено особливості нормативно-правового регулювання інноваційної діяльності в Україні. Виділено проблеми формування правового базису державного регулювання інноваційної діяльності підприємств. Запропоновано алгоритм моніторингу правового поля інноваційної діяльності промислового підприємства.

Ключові слова: інновації, інноваційна діяльність, нормативно-правове регулювання, моніторинг, правове середовище.

Забезпечення конкурентоспроможності вітчизняного промислового комплексу, подолання системної кризи в економіці України багато в чому залежить від спроможності пошуку й реалізації внутрішніх резервів, реалізації можливостей інтенсивного розвитку за рахунок упровадження інновацій в реальне виробництво. Вирішення цього завдання пов'язане з інтенсифікацією інноваційної діяльності, пошуком джерел фінансування та побудовою ефективної системи державного регулювання інноваційної діяльності в Україні. В цих умовах дослідження проблем нормативно-правового регулювання інноваційної діяльності набуває особливої актуальності.

Ключовою проблемою, вирішення якої може стати основою побудови стійкої системи інноваційного розвитку в Україні, є забезпечення ефективного використання можливостей нормативно-правового поля інноваційної діяльності для інтенсифікації інноваційного процесу.

Незважаючи на широке дослідження проблем нормативно-правового регулювання інноваційної діяльності, враховуючи високу динаміку змін соціально-економічної сфери, нестабільність та кризовий характер виробничого сектору економічної системи України, транзитивний характер економіки в цілому, зростання конкуренції на міжнародному ринку, та стабільно низькі темпи інноваційного розвитку в Україні, можна зробити висновок, що проблема формування ефективної нормативно-правової бази інноваційної дія-

льності й досі не є остаточно вирішеною та потребує подальших досліджень.

Метою наукової статті є вивчення проблем нормативно-правового регулювання інноваційної діяльності в Україні.

Пріоритетність та першорядне значення інноваційної діяльності для забезпечення стійкого розвитку економіки поряд із високим рівнем ризиків, пов'язаних із впровадженням інноваційних проектів обумовлюють гостру необхідність державної підтримки інноваційних проектів в усіх сферах соціально-економічної системи України.

Нормативно-правове поле є основою правових відносин в сфері державного регулювання інноваційної діяльності та обумовлює можливості прямої та непрямой підтримки інноваційних проектів.

Державне регулювання інноваційної діяльності здійснюється в Україні шляхом: визначення і підтримки пріоритетних напрямів інноваційної діяльності; формування і реалізації інноваційних програм, розробки нормативно-правової бази і економічних механізмів для підтримки і стимулювання інноваційної діяльності, правового захисту суб'єктів інноваційної діяльності, стимулювання фінансово-кредитних установ, що фінансують та кредитують виконання інноваційних проектів; підтримки сучасної інноваційної інфраструктури; часткового або повного фінансування, пільгового кредитування, зниження податкового тягаря при реалізації інноваційних проектів [1].

Інститут інноваційного права зародився ще з часів радянської системи господарювання в рамках законодавства про науково-технічну діяльність, проте найбухливіший його розвиток в Україні почався з переходом на ринкову систему відносин, у зв'язку з чим відбувається поступова його трансформація в галузь права.

Предметом інноваційного законодавства виступає сукупність суспільних відносин, що виникають у сфері інноваційної діяльності. Інноваційне законодавство переслідує наступні цілі: стимулювання НТП, переозброєння промисловості, інтеграція техніки, науки і виробництва, координація прикладних і фундаментальних досліджень, дослідницько-конструкторських і технологічних робіт стосовно створення нової, високоефективної техніки.

Правове середовище інноваційної діяльності характеризується внутрішніми і зовнішніми факторами (рис. 1).

Багатоаспектність, нестабільність нормативно-правової бази інноваційної діяльності обумовлює необхідність впровадження на підприємстві системи моніторингу нормативно-правового поля інноваційної сфери з метою ефективного використання важелів стимулювання правового поля (рис. 2).

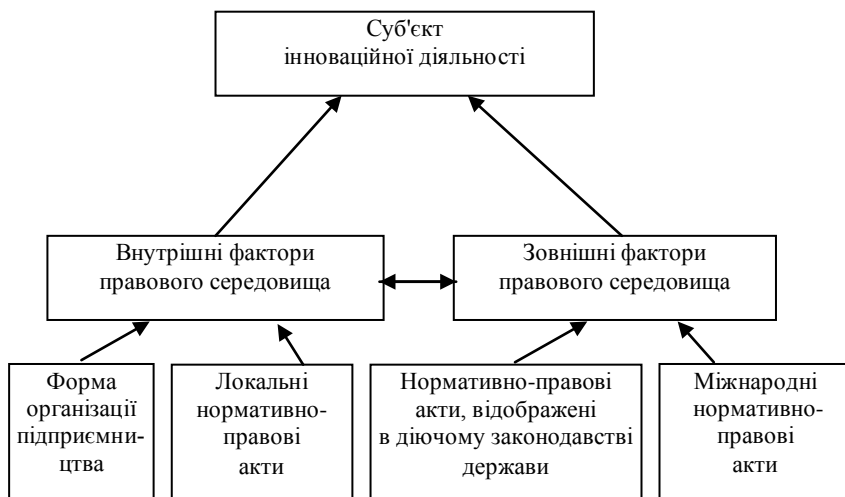


Рис. 1. Правове середовище інноваційної діяльності



Рис. 2. Алгоритм моніторингу правового поля інноваційної діяльності промислового підприємства

Важливою характеристикою запропонованої системи є її адаптивність, що дозволяє коректувати задачі моніторингу залежно від одержаних результатів. При цьому необхідно забезпечити реалізацію принципу економічності, згідно з яким затрати на організацію і проведення моніторингу не повинні перевищувати одержаного ефекту.

З юридичної точки зору важливе значення має визначення критеріїв віднесення того або іншого проекту до інноваційної діяльності, які дозволяють у законному порядку встановити інноваційний статус. При цьому підприємство має нагоду одержати певні пільги, закріплені в законодавстві. Відповідно до Закону України «Про інноваційну діяльність» від 4.07.2002 р. (ст. 12-15) [1] інноваційним визнається проект, яким передбачена розробка, виробництво і реалізація інноваційного продукту і (або) продукції, які відповідають наступним вимогам:

- є результатом виконання інноваційного проекту;
- інноваційний продукт є легітимною реалізацією об'єкта інтелектуальної власності, його розробка підвищує вітчизняний науково-технічний і технологічний рівень і несе в собі елемент новизни або істотно підвищені техніко-економічні показники.

Центральним органом виконавчої влади у сфері інноваційної діяльності є Державне агентство України з інвестицій та розвитку, діяльність якого регламентується Постановою Кабінету Міністрів України від 17.05.2010 р. № 356 «Про державне агентство з інвестицій та розвитку» [2]. Координує діяльність Державного агентства України з інвестицій та розвитку Кабінет Міністрів України через першого віце-прем'єр-міністра України.

Основними завданнями Держінвестицій є: участь у формуванні та забезпеченні реалізації державної політики у сфері інвестицій та інноваційної діяльності; сприяння залученню інвестицій, забезпечення підвищення вітчизняного потенціалу з експорту продукції, що виробляється на підприємствах галузей національної економіки, а також стимулювання вітчизняного виробництва продукції, імпорт якої становить значну частку на ринку України [2].

Державна реєстрація інноваційних проектів здійснюється відповідно до порядку державної реєстрації інноваційних проектів і ведення Державного реєстру інноваційних проектів [3].

Важливу роль при регулюванні інноваційної діяльності в Україні відіграє Департамент інноваційної діяльності та трансферу технологій, що входить до складу Міністерства освіти і науки України. Серед відділів цього Департаменту слід виділити такі як: відділ державної інноваційної політики, відділ інноваційних програм та інноваційної інфраструктури, відділ трансферу технологій, відділ інноваційних проектів та залучення інноваційних ресурсів.

Пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні встановлюються і реалізуються відповідно до Закону України «Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні» від 16.01.2003 р. [4], а також ґрунтуються на Конституції України, Законах України «Про наукову і науково-технічну діяльність» [5], «Про державне прогнозування і розробку програм економічного і соціального розвитку України» від 23.03.2000 р. [6], «Про інноваційну діяльність», «Про наукову і науково-технічну експертизу» від 10.02.1995 р. [7], «Про пріоритетні напрями розвитку науки і техніки» від 11.07.2001 р. [8], «Про спеціальний режим інвестиційної і інноваційної діяльності технологічних парків» від 16.07.1999 р. [9], інших законах України, а також Концепції науково-технічного і інноваційного розвитку України.

Згідно зі ст. 13 п. 2, 10 Закону України «Про інноваційну діяльність» здійснюється реєстрація інноваційних проектів у державному реєстрі. При цьому державна реєстрація не передбачає зобов'язань щодо фінансової підтримки з боку держави, але є у ряді випадків необхідною умовою для її отримання [1]. Державна реєстрація інноваційних проектів здійснюється Міністерством освіти і науки України на підставі висновку організації з проведення експертизи інноваційних проектів [3]. Порядок проведення експертизи інноваційного проекту визначає Закон України «Про наукову і науково-технічну експертизу» [7], на підставі затвердженого наказом Міністерства науки і освіти України положення, а також методики, затвердженої спільним рішенням Міністерства освіти і науки України, Міністерства фінансів України та Міністерства економіки України. При цьому, у разі позитивного рішення інноваційний проект може бути кваліфікований як інноваційний та як пріоритетний інноваційний [3]. Пріоритетними інноваційними проектами визнаються інноваційні проекти із пріоритетних напрямів інноваційної діяльності, затверджених Верховною радою України. Свідцтво про державну реєстрацію інноваційного проекту є чинним протягом трьох років від дати його видачі. Після завершення цього строку державна реєстрація інноваційного проекту та запис у державному реєстрі анулюються [1].

Суб'єктам інноваційної діяльності надається можливість на конкурсній основі одержати право на фінансування інноваційного проекту у вигляді повного або часткового безпроцентного кредитування, повного або часткового відшкодування відсотків за кредити, майнового страхування і надання гарантій по кредитах.

До числа локальних нормативно-правових актів інноваційної сфери слід віднести такі, як:

- засновницькі документи: статут, наказ про облікову політику, напрями інноваційної діяльності підприємства й інші аспекти, пов'язані з інноваційною діяльністю;

- внутрішні інструкції, регулюючі обов'язки і повноваження співробітників в інноваційній сфері;
- діловий етикет;
- документи, що закріплюють основні положення інноваційної стратегії та інноваційної політики підприємства, накази і розпорядження керівників підприємства, що відносяться до інноваційної сфери;
- трудові угоди, що характеризують умови виконання робіт в інноваційній сфері, методи стимулювання працівників і інші;
- офіційно затверджені плани реалізації затрат на інноваційну діяльність, договори із сторонніми організаціями про співпрацю в інноваційній сфері, угоди з державою тощо.

Таким чином, аналізуючи економіко-правові передумови інноваційної діяльності можна зробити наступні висновки:

- неминуче виникнення колізій, пов'язаних із тим, що підприємство може не реєструвати таку, що відповідає закріпленям в законодавстві вимогам і ознакам, інноваційну діяльність, яка в результаті юридично вважатиметься не інноваційною, унаслідок відсутності відповідного сертифікату;
- система податкового стимулювання інноваційної діяльності є позитивним чинником, але вона функціонує на фоні високого загального рівня податкового тиску;
- до числа негативних чинників слід віднести нестабільність, недосконалість структури податкового законодавства, переважання питомої ваги непрямих податків над прямими.

Система нормативно-правового регулювання інноваційної діяльності потребує подальшого удосконалення з урахуванням змінюваних умов здійснення інноваційної діяльності та в напрямку трансформації декларативних нормативно-правових документів в реальні інструменти державної підтримки інноваційних ініціатив суб'єктів господарювання із відповідним фінансовим забезпеченням.

Подальші дослідження можуть бути спрямовані на гармонізацію регулюючого впливу нормативно-правового поля інноваційної діяльності та адаптацію правового механізму підтримки інноваційного розвитку до умов інтеграції України в європейський економічний простір.

Література:

1. Закон України «Про інноваційну діяльність» від 4.07.2002 р. № 40-IV // Відомості Верховної Ради України. — 2002. — № 36. — Ст. 266.

2. Про Державне агентство з інвестицій та розвитку [Електронний ресурс] : Постанова Кабінету Міністрів України від 17.05.2010 р. № 356. — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/356-2010-%D0%BF>.
3. Про затвердження порядку державної реєстрації інноваційних проектів і ведення Державного реєстру інноваційних проектів [Електронний ресурс]: Постанова Кабінету Міністрів України від 17.09.2003 р. № 1474. — Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1474-2003-%EF&test=Up9Mf3o6frtCxq22ZirFatpeHI4Qos80msh8le6>.
4. Закон України «Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні» від 08.09.2011 р. №3715-VI // Відомості Верховної Ради України. — 2012. — № 19-20. — Ст. 166.
5. Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність» від 16.11.15 р. № 848-XIII // Відомості Верховної Ради України. — 2016. — № 3. — Ст. 25.
6. Закон України «Про державне прогнозування та розроблення програм економічного і соціального розвитку України» від 23.03.2000 р. № 1602-III // Відомості Верховної Ради України. — 2000. — № 25. — Ст. 195.
7. Закон України «Про наукову і науково-технічну експертизу» від 10.02.1995 р. № 51/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. — 1995. — № 9. — Ст. 56.
8. Закон України «Про пріоритетні напрями розвитку науки і техніки» від 11.07.2001 р. № 2623-III // Відомості Верховної Ради. — 2001. — № 48. — Ст. 253.
9. Закон України «Про спеціальний режим інвестиційної та інноваційної діяльності технологічних парків» від 16.07.1999 р. № 991-XIV // Відомості Верховної Ради. — 1999. — № 40. — Ст. 363.

Мартынова Л.В., Мартынов А.А. Нормативно-правовой базис инновационного развития предприятий в Украине.

В статье исследованы особенности нормативно-правового регулирования инновационной деятельности в Украине. Выделены проблемы формирования правового базиса государственного регулирования инновационной деятельности предприятий. Предложен алгоритм мониторинга правового поля инновационной деятельности промышленного предприятия.

Ключевые слова: инновации, инновационная деятельность, нормативно-правовое регулирование, мониторинг, правовая среда.

Martynova L. V., Martynov A. A. Standard and legal basis of innovative development of the enterprises in Ukraine.

In article features of standard and legal regulation of innovative activity in Ukraine are investigated. Problems of formation of legal basis of state regulation of innovative activity of the enterprises are allocated. The algorithm of monitoring of the legal framework of innovative activity of the industrial enterprise is offered.

Keywords: innovations, innovative activity, standard and legal regulation, monitoring, legal environment.

УДК 342.92

Боднар Д.В.,
*заступник начальника ГТУЮ з питань ДВС –
начальник управління ДВС ГТУЮ в Одеській обл.*

ОСОБЛИВОСТІ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО СТАТУСУ ДЕРЖАВНОЇ ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ

У статті досліджено адміністративно-правовий статус Державної виконавчої служби, визначено правові відносини пов'язані з виконанням судових рішень. При цьому наведено, що одним із чинників успішного зростання України, як правової держави є реальний судовий та адміністративний захист порушених прав чи інтересів фізичних та юридичних осіб. Реальність відновленого права проявляється не в самому рішенні суду, а в отриманні потерпілою особою матеріального чи морального задоволення внаслідок фактичного виконання постановленого рішення.

Ключові слова: правова держава, судові рішення, адміністративно-правовий статус, Державна виконавча служба, юридичні гарантії.

Постановка проблеми обумовлюється розвитком державотворення України в умовах демократичних і соціальних перетворень, євроінтеграційних процесів де особливого значення набуває ефективна діяльність органів державного управління, спрямована на охорону гарантованих Конституцією прав та інтересів людини і громадянина. Враховуючи, що Україна є правовою державою і захист порушеного права здійснюють переважно судові установи, постановляючи рішення, яке підлягає виконанню. Однак, більшість судових рішень у добровільному порядку не виконуються і держава поклала цей обов'язок на спеціальний орган примусового виконання рішень – Державну виконавчу службу. Тому дослідження адміністративно-правового статусу Державної виконавчої служби, як спеціального державного органу є на сьогодні дуже актуальним та назрілим.

Аналіз останніх досліджень. Дослідженням діяльності органів державної служби взагалі займалися такі відомі вчені, як: С. В. Ківалов, Л. Р. Біла-Тіунова, Є. В. Додін, Б. А. Кормич, Д. М. Бахрак та ін. Частково досліджувалися питання організаційного характеру діяльності Державної виконавчої служби у працях Л. Крупнової, Б. Гука, та ін. Особливості статусу цієї державної служби залишилися поза увагою вчених.

Завданням даної статті є дослідження адміністративно-правового статусу Державної виконавчої служби та визначення правовідносин пов'язаних з примусовим виконанням рішенням суду.

Метою статті є з'ясування сутності адміністративно-правового статусу Державної виконавчої служби та визначення його особливостей.

Виклад основного матеріалу. Результатом проведення реформи органів юстиції в Україні став фактичний початок роботи районних, міських, районних у містах управлінь юстиції та відповідних відділів державної виконавчої служби. Державна виконавча служба - це орган, який створено відповідно до Закону України «Про державну виконавчу службу» основною метою якого є примусове виконання рішень судів та інших органів (посадових осіб). До створення виконавчої служби ця робота була покладена на судових виконавців загальних судів України.

Але життя не стоїть на місці. Побудова правової держави потребує вдосконалення правових відносин, зокрема, відносин, пов'язаних з виконанням рішень. За роки існування незалежної Української держави зміцніло її законодавство, відбулися певні зміни у структурі її органів влади та управління [3].

Сукупність таких чинників, як відсутність належної матеріальної бази (автомобілів, оргтехніки, канцелярських приладів), недостатність юридичних знань у судових виконавців, нестабільне економічне становище в Україні, зростання звернень громадян до суду щодо захисту їх законних прав та свобод і, як наслідок, зростання чисельності виконавчих документів, спрямованих на виконання, призвели до утворення Державної виконавчої служби. Безпосередніми працівниками цієї служби є державні виконавці. Усі вони мають статус державних службовців. Закон наділив державних виконавців широким спектром прав, у тому числі і накладення стягнень у вигляді штрафу на громадян і посадових осіб у випадках, передбачених законом, звернення з поданням до суду про притягнення винних осіб до кримінальної відповідальності [1].

Відповідно до Закону «Про виконавче провадження» виконавче провадження - це сукупність дій органів і посадових осіб, спрямованих на примусове виконання рішень судів та інших органів посадових осіб, які здійснюються на підставах, у спосіб та в межах повноважень, визначених цим Законом, нормативно-правовими актами, виданими відповідно до цього Закону та інших законів, а також рішеннями, що згідно з цим Законом підлягають примусовому виконанню.

Також, згідно цього закону державний виконавець також має право: входити до приміщень і сховищ, що належать боржникам або зайняті ними; проводити огляд зазначених приміщень і сховищ, при необхідності приму-

сово відкривати їх в установленому порядку, опечатувати їх; одержувати необхідні для проведення виконавчих дій пояснення, довідки; здійснювати перевірку виконання юридичними особами рішень стосовно працюючих у них боржників та інше [4].

Додержання державними службовцями законності та правопорядку, здійснення правомірної поведінки, як найбільш доцільного її орієнтиру, що відповідає суспільним інтересам, надає змогу в цілому дійсно проводити правові державні дії, що забезпечать ефективну діяльність усіх державних та приватних інститутів в Україні.

Правова держава повинна надавати юридичні гарантії законності. Останні зумовлені соціально-економічним та державно-правовим розвитком суспільства, закріплені у чинному законодавстві. Але ж необхідною передумовою та творчим починанням правового становища суспільства є правова культура особи, яка виражає ступінь і характер правового розвитку самої особи, знаходить вияв у рівні її правомірної діяльності. Вона близько примикає до таких понять, як освіченість та правове виховання людини. Від кожного із нас у тій чи іншій мірі залежить, в якій державі будемо жити [1].

Так правовий статус Державної виконавчої служби співпадає з категорією «загальне» визначає юридичні властивості, якості, що характерні для цієї служби. Галузевий правовий статус - адміністративно-правовий конкретизує зміст загального статусу щодо визначених видів правовідносин, які складаються при проходженні служби. Цей статус може належить до категорії особливого - спеціального. Процес диференціації закінчується лише на рівні розгляду юридичних якостей окремого, конкретного індивіда. При цьому статус, що утворився в процесі конкретизації, може розглядатися лише як такий, що належать до категорії особливого - спеціального і який відрізняється від загального рівнем і ступенем конкретизації. Цей статус містить у собі, з одного боку, певні правові якості, які пов'язують його із загальним, а з іншого - неповторні властивості, що складають його унікальну якісну й кількісну визначеність [8].

До спеціального адміністративно-правового статусу належить: правовий статус державного виконавця. Так згідно зі Законом «Про державну виконавчу службу» державна виконавча служба входить до системи органів Міністерства юстиції України і здійснює виконання рішень судів, третейських судів та інших органів відповідно до законів України. Завданням ДВС є своєчасне, повне й неупереджене примусове виконання рішень, передбачених законом. Крім того, законом передбачено, що виконання рішень, перелік яких встановлено законом, покладається на державних виконавців. Він є представником влади й здійснює примусове виконання судових рішень, постановлених іменем України, і рішень інших органів (посадових осіб),

виконання яких покладено на державну виконавчу службу в порядку, передбаченому законом. У свою чергу, адміністративно-правовий статус державного службовця є родовим поняттям по відношенню до більш конкретизованих статусів - працівників державної виконавчої влади, судової, законодавчої гілок влади, які, у свою чергу, відіграють ту ж роль щодо більш спеціалізованих статусів (наприклад статус працівника виконавчої влади для статусу працівника державної виконавчої служби). Отже, одним з найближчих до адміністративно-правового статусу працівника державної виконавчої служби, що безпосередньо впливає на його зміст, є врегульований нормами адміністративного права статус державного службовця [1].

На сучасному етапі державотворення України, в умовах демократичних і соціальних перетворень, євроінтеграційних процесів особливого значення набуває ефективна діяльність органів державного управління, спрямована на охорону гарантованих Конституцією України прав та інтересів людини і громадянина. Одним із чинників успішного зростання України як правової держави є реальний судовий та адміністративний захист порушених прав чи інтересів фізичних та юридичних осіб. Реальність відновленого права проявляється не в самому рішенні суду чи іншого юрисдикційного органу, а в отриманні потерпілою особою матеріального чи морального задоволення внаслідок фактичного виконання постановленого рішення. Враховуючи, що більшість таких рішень у добровільному порядку не виконуються, держава поклала цей обов'язок на спеціальний орган примусового виконання рішень – державну виконавчу службу [2].

За відносно невеликий час функціонування Державна виконавча служба України вже пережила певні реформи, зміни у правовому статусі, але й нині її діяльність перебуває в центрі уваги. Однією з причин такої уваги є низька результативність діяльності державної виконавчої служби з виконання поставленого перед нею завдання примусового виконання рішень судів та інших органів чи уповноважених посадових осіб.

За такого становища актуальним залишається питання пошуку способів підвищення ефективності діяльності державної виконавчої служби, розроблення наукового підґрунтя для такої роботи, зокрема і дослідження проблем правового забезпечення організації та діяльності органів державної виконавчої служби, удосконалення їхнього правового статусу, механізму примусового виконання судових та інших рішень. Проблеми функціонування державної виконавчої служби нерозривно пов'язані з механізмом реалізації її повноважень у сфері примусового виконання судових та інших рішень [10].

За основу змісту правового статусу державної виконавчої служби варто взяти насамперед нормативність, тобто систему різноманітних правових

норм чи нормативно-правових актів, що регулюють відносини формування та діяльності будь-якого суб'єкта права. У теорії права існують різні підходи до пояснення поняття і змісту категорії «правовий статус». Здебільшого дається визначення та розкривається зміст правового статусу фізичної особи, народу, держави. Так, правовий статус є засобом нормативного закріплення основних принципів взаємодії особи та держави, який характеризує становище особи у взаємовідносинах із суспільством та державою. Ці ознаки в цілому властиві і юридичним особам, зокрема органам державної влади. Зміст правового статусу можна визначити, як певну сукупність повноважень юридично-владного характеру, реалізація яких забезпечує виконання покладених завдань [9].

Крім того, правовий статус державного органу охоплює різні аспекти його організації та діяльності, має досить складний зміст, що містить не тільки елементи повноважень, а й ряд інших складових, що визначають організаційні та функціональні засади діяльності державного органу. До таких елементів можна віднести нормативне призначення органу та визначення його місця в системі органів виконавчої влади, формулювання завдань і функцій, встановлення повноважень і наділення правом приймати необхідні управлінські рішення тощо. У науці адміністративного права справедливо підкреслюється, що цей правовий інститут складається з таких основних елементів: завдання та цілі, компетенція, відповідальність, порядок формування та процедури діяльності цих органів [6].

Головне місце тут посідає, Конституція України, хоча на перший погляд у ній відсутні норми, що регулюють питання діяльності державної виконавчої служби. Але ж Конституція України, відповідно до ст. 8 має найвищу юридичну силу, а закони та інші нормативно-правові акти приймаються на основі Конституції України і повинні відповідати їй. Крім того, конституційне положення щодо здійснення органами державної влади своїх повноважень у межах Конституції і відповідно до законів України, поширюється на всі сфери державного управління, зокрема й на діяльність державної виконавчої служби [5].

Особливість адміністративно-правового статусу державної виконавчої служби полягає в тому, що він закріплений у декількох нормативних актах різної юридичної сили. Одним із таких нормативно-правових актів є Закон України «Про державну виконавчу службу», де сформовано організаційно-правові засади діяльності державної виконавчої служби України і, зокрема, визначено, що державна виконавча служба входить до системи органів Міністерства юстиції України [8].

Водночас варто зазначити, що ще в рамках проведення адміністративної реформи Указом Президента України у 2010 р. було реформування

центральных органів виконавчої влади, що суттєво змінило і статус державної виконавчої служби. Відповідно до п. 1 названого Указу Державну виконавчу службу віднесено до центральных органів виконавчої влади. Незважаючи на такі організаційні зміни у правовому статусі державної виконавчої служби, спрямування і координація її діяльності залишилися за міністром юстиції України як членом Кабінету Міністрів України.

Віднесення державної виконавчої служби до органів виконавчої влади додатково було закріплено і Указом Президента України від 6 квітня 2011 р., яким і затвердилося Положення про Державну виконавчу службу України. Цим Положенням визначено, що Державна виконавча служба України (ДВС України) є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через міністра юстиції України, входить до системи органів виконавчої влади і забезпечує реалізацію державної політики у сфері організації примусового виконання рішень судів та інших органів (посадових осіб) (далі – виконання рішень) відповідно до законів. Того ж дня прийнято нове Положення про Міністерство юстиції України, яким, зокрема, визначено, що воно є головним органом у системі центральных органів виконавчої влади з формування та забезпечення реалізації політики у сфері організації примусового виконання рішень судів та інших органів (посадових осіб) [1]

Такі нововведення можна було вважати результатом пошуку більш ефективних і раціональних форм і методів діяльності державної виконавчої служби, які повинні сприяти повному і своєчасному примусовому виконанню судових та інших рішень, а з іншого боку – забезпечити належний контроль за діяльністю органів, підпорядкованих Державній виконавчій службі України. При цьому ще діє Закон України «Про державну виконавчу службу», яким визначено не тільки місце державної виконавчої служби в системі органів виконавчої влади, а й призначення служби, її завдання, повноваження та компетенції, з якими не зовсім узгоджуються положення названих вище підзаконних нормативно-правових актів [7].

Якщо за Законом державна виконавча служба входить до системи органів Міністерства юстиції України, то на підзаконному рівні її визначено як центральний орган виконавчої влади з відповідними завданнями, самостійними повноваженням, способами їх реалізації тощо.

Окремі з цих повноважень одночасно закріплено також у Законі України «Про державну виконавчу службу» і віднесено до компетенції Міністерства юстиції України чи його територіальних органів. Так, крім завдання із забезпечення своєчасного, повного і неупередженого виконання рішень у порядку, встановленому законом, на державну виконавчу службу покладено завдання щодо реалізації державної політики у сфері організації примусо-

вого виконання рішень, внесення пропозицій щодо формування державної політики у сфері виконання рішень [3].

Розглядаючи співвідношення підзаконних актів з законом як взаємний зв'язок між двома предметами чи явищами, необхідно виокремити спільні та відмінні риси між названими правовими категоріями. Загальновідомо, що закони є основними проявами реалізації компетенції законодавчої влади, а підзаконні нормативно-правові акти – виконавчих функцій держави, завдань виконавчої гілки влади, президента, органів місцевого самоврядування. Правовою основою для підзаконного правового регулювання виступають закони, які мають вищу юридичну силу в системі нормативно-правових актів, а підзаконні акти займають другорядне місце після законів [10].

Служба примусового виконання судових та інших рішень є на сьогодні досить складною системою і її діяльність потребує значного часу і пошуку різних варіантів здійснення її діяльності. І в цьому напрямі ключовим моментом має бути законодавче визначення правового статусу державної виконавчої служби не тільки на загальнодержавному, а й на регіональному рівні. Складність цього питання на місцевому рівні зумовлена особливим місцем державної виконавчої служби в системі державних органів, яка виступає провідним державним органом реалізації державної політики у сфері примусового виконання судових та інших рішень з відповідними адміністративно-процесуальними повноваженнями [9].

Висновок. Незважаючи на наявність ряду відмінних положень, що характеризують статус державної виконавчої служби, у механізмі правового регулювання діяльності державної виконавчої служби, незалежно від джерела права, наявні адміністративно-правові ознаки, що вказують на адміністративно-правовий статус державної виконавчої служби.

Література:

1. Адміністративно-правовий статус працівника державної виконавчої служби України[Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://krupnova.com.ua/articles/27>
2. Гребьонкіна Л. Мета та завдання державної виконавчої служби/ Л.Гребьонкіна // Право України. - 2000. - № 2. - С. 13-14.
3. Державна виконавча служба, аналіз структури та повноважень [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://e-works.com.ua/work/1781_Derjavna_vikonavcha_slyjba_analiz_stryktyri_ta_povnovajen.html
4. Закон України «Про виконавче провадження» станом на 24.11.2014р. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/606-14>
5. Крупнова Л. Правове регулювання юридичної відповідальності працівників державної виконавчої служби / Л. Крупнова // Право України. - 2005. - № 6. - С.75-79.

6. Скомороха Л. В. Державна виконавча служба: історія і сучасність / Л. В. Скоромоха // Право України. - 2002. - № 8. - С.94-98.
7. Старцев О. Удосконалення заходів дисциплінарної відповідальності посадових осіб органів виконавчої влади України в умовах реформування державної служби / О. Старцев // Підприємництво, господарство і право. - 2001. - № 11. - С. 44-47.
8. Сульженко Ю. Статус державних виконавців та Державної виконавчої служби України / Ю. Сульженко // Право України. - 2003. - № 10. - С.113-117.
9. Шляхи удосконалення діяльності державної виконавчої служби // Право України. - 2005. - № 5. - С.36-38.
10. Шупеня М. Реформування органів державної виконавчої служби / М. Шупеня // Право України. - 2005. - № 11. - С.8-10.

Боднар Д. В. Особенности административно-правового статуса Государственной исполнительной службы.

В статье исследованы административно-правовой статус Государственной исполнительной службы, определены правовые отношения, связанные с исполнением судебных решений. При этом приведено, что одним из факторов успешного роста Украины как правового государства является реальная судебная и административная защита нарушенных прав и законных интересов физических и юридических лиц. Реальность восстановленного права проявляется не в самом решении суда, а в получении потерпевшим лицом материального или морального удовлетворения в результате фактического выполнения вынесенного решения.

Ключевые слова: правовое государство, судебные решения, административно-правовой статус, Государственная исполнительная служба, юридические гарантии.

Bodnar D.V. Features of administrative and legal status of the State executive service.

The article examines the legal and administrative status of the State executive service, defined the legal relationship associated with the execution of court decisions. In this case, is shown that one of the factors in the successful growth of Ukraine as a legal state is a real judicial and administrative protection of violated rights and lawful interests of individuals and legal entities. Reality restored law is manifested not in the most court's decision and receiving in the injured individual material or moral satisfaction as a result of the actual execution the decision.

Keywords: legal state judicial decisions, administrative and legal status, the State executive service, legal guarantee.

УДК 349.2

Савельєва М. О.,

к.ю.н., доцент,

Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ

ДОДАТКОВІ ПІДСТАВИ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ІЗ СУМІСНИКАМИ

Стаття присвячена проблемним питанням додаткових підстав припинення трудового договору із сумісниками. Встановлено, що додаткові підстави звільнення сумісників не відповідають загальним засадам та спрямованості правового регулювання трудових відносин, а їх формалізація у чинних та перспективних джерелах права є незадовільною. Сформульовано відповідні рекомендації та пропозиції.

Ключові слова: сумісництво, додаткові підстави припинення трудового договору із сумісниками, право на працю, трудо-правові гарантії, джерела трудового права.

Постановка проблеми. Відповідно до пункту 8 нині чинного Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій [10] (далі – Положення № 43), «звільнення з роботи за сумісництвом провадиться з підстав, передбачених законодавством, а також у разі прийняття працівника, який не є сумісником, чи обмеження сумісництва у зв'язку з особливими умовами та режимом праці без виплати вихідної допомоги». Ці підстави припинення трудового договору слід вважати додатковими підставами припинення трудового договору із сумісниками [2, с. 11]. Проект Трудового кодексу України [17] (далі – проект ТК України) у дещо зміненому вигляді сприйняв норми п. 8 Положення: так, відповідно до ч. 5 ст. 45 Проекту ТК України [17], «припинення трудових відносин з працівником, який працює за сумісництвом, з виплатою вихідної допомоги здійснюється з підстав, передбачених цим Кодексом та законами, а також у разі: 1) прийняття працівника, для якого ця робота буде основним місцем роботи; 2) обмеження сумісництва у зв'язку з особливими умовами та режимом праці. Про наступне звільнення із вказаних підстав роботодавець зобов'язаний попередити працівника не пізніше ніж за два тижні».

Наразі існують актуальні невирішені питання доцільності існування зазначених додаткових підстав припинення трудового договору із сумісниками.

ками; їх відповідності правовим приписам вищої юридичної сили, зокрема загальним положеннями про право людини на працю; якості їх правової інституціоналізації.

Аналіз публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Питання особливостей правового регулювання трудових відносин працівників, які працюють за сумісництвом, присвячені, зокрема, роботи таких авторів, як: Н. В. Веренич, Т. Г. Головань, І. А. Іоннікова, Л. В. Ломакіна, М. О. Міщук, Л. А. Педченко, В. Г. Соїфер, А. М. Соцький та ін.

Слід констатувати, що власне питанням додаткових підстав припинення трудового договору із сумісниками приділяється відносно небагато уваги. Частково це можна пояснити тим, що за чинним законодавством вони стосуються лише працівників державних підприємств, установ і організацій.

Метою цієї статті є вирішення питання доцільності існування додаткових підстав припинення трудового договору із сумісниками; їх відповідності правовим приписам вищої юридичної сили; якості їх правової інституціоналізації.

Сучасний стан правового регулювання звільнення сумісників за додатковими підставами не може бути визнаний задовільним через те, що відповідні підстави містяться у неналежному джерелі права (Положення № 43 [10], затверджене наказом міністерств). В Кодексі законів про працю України [4] (далі – КЗпП України) така підстава згадується лише один раз в контексті норм про участь профспілок у процедурі звільнення (див. ст. 43-1 КЗпП України [4]). Натомість, як впливає із пп. 8 та 9 ч. 1 ст. 38 КЗпП України [4], підстави припинення трудових відносин можуть передбачатися виключно законами України та контрактом.

Цілком вірно зазначає І. А. Іоннікова: «основоположним принципом інституту припинення трудового договору з ініціативи роботодавця є принцип, відповідно до якого працівник може бути звільнений лише за наявності підстав, передбачених чинним законодавством. Проте деякі підстави, що застосовуються в практичній діяльності, не передбачені законодавством України про працю» [3, с. 11]. Серед таких підстав вчена називає, зокрема, «звільнення за сумісництвом у випадку прийняття роботодавцем на займану працівником посаду особи, яка не є сумісником, а також у випадках обмеження права певних категорій громадян працювати за сумісництвом відповідно до законодавства» [3, с. 11]; і робить, в цілому, слушну пропозицію закріпити такі підстави в КЗпП України та Трудовому кодексі України [3, с. 11].

Цікавим є й генезис Положення № 43 [10], який виявляє й інші формальні вади цього джерела. Воно було затверджено відповідно до п. 5 пос-

танови Кабінету Міністрів України «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» [16] (далі – Постанова КМУ № 245). Постанова КМУ № 245 [16], в свою чергу, була прийнята на виконання ст. 18 Декрету КМУ «Про оплату праці» [11], яка передбачала, що *«Умови найму на роботу за сумісництвом працівників державних підприємств визначаються актами законодавства України»* (тут і далі курсив наш – М.С.). Слід нагадати, що схожа норма міститься і в нині чинному Законі України «Про оплату праці» [12] (ч. 2 ст. 19): *«Умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств визначаються Кабінетом Міністрів України»*; а також в КЗпП України [4] (ч. 2 ст. 102-1): *«Умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій визначаються Кабінетом Міністрів України»*. Сама по собі Постанова КМУ № 245 [16] жодних додаткових підстав звільнення сумісників не передбачала і не згадувала. Пунктом 5 Постанови КМУ № 245 [16] доручалося Міністерству праці разом з Міністерством юстиції та Міністерством фінансів розробити і затвердити положення про умови роботи за сумісництвом, *передбачивши в ньому особливості застосування цієї постанови для окремих категорій працівників (наукових, медичних і фармацевтичних працівників, професорсько-викладацького складу та інших), а також визначити перелік робіт, що не вважаються сумісництвом»*.

Отже, Постанова КМУ № 245 [16] та Положення № 43 [10], зокрема і в частині встановлення додаткових підстав звільнення сумісників не відповідають не лише пп. 8 та 9 ч. 1 ст. 38 КЗпП України [4], але і іншим положенням актів вищої юридичної сили. А саме:

1. Чинна на момент прийняття цих двох актів ст. 18 Декрету КМУ «Про оплату праці» [11] передбачала визначення актами законодавства України лише умов найму на роботу за сумісництвом, але не умов роботи чи умов звільнення. Та й Постанова КМУ № 245 не доручала міністерствам визначати додаткові підстави звільнення сумісників.

Слід також звернути уваги на те, що накази центральних органів виконавчої влади (а саме таким актом затверджено Положення № 43 [10]) не охоплюються обсягом поняття «законодавство» в тому вигляді, як його витлумачив Конституційний Суд України («закони України, чинні міжнародні договори України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, а також постанови Верховної Ради України, укази Президента України, декрети і постанови Кабінету Міністрів України, прийняті в межах їх повноважень та відповідно до Конституції України і законів України» [18]). На цю обставину також звертає увагу Т. Г. Головань [1, с. 171–172].

2. На даний час, коли чинними є згадані вище положення ч. 2 ст. 19 Закону України «Про оплату праці» [12] та ч. 2 ст. 102-1 КЗпП України [4],

єдиним підзаконним актом, який може встановлювати умови роботи за сумісництвом є постанови Кабінету Міністрів України.

У випадку прийняття Трудового кодексу України питання належного джерела правового регулювання звільнення сумісників за додатковими підставами буде знято. Окрім того, проект ТК України [17] передбачає наступні новели:

1) загальне правове регулювання трудових відносин із сумісниками щодо додаткових підстав звільнення незалежно від форми власності роботодавця.

З одного боку, в літературі висловлювалися пропозиції «врегулювати працю за сумісництвом не лише працівників державних підприємств, установ, організацій, а й інших форм власності» [7, с. 4–5, 10–11]. З іншого боку, поширення в цілому обмежуючих норм на ширше коло (тут – на всіх) працівників, звичайно, є певним погіршенням правового становища працівників;

2) зміна текстуального формулювання першої з додаткових підстав – з «прийняття працівника, який не є сумісником» на «прийняття працівника, для якого ця робота буде основним місцем роботи», – яка, однак, не змінила суті цих підстав;

3) встановлення обов'язків роботодавця: а) виплатити вихідну допомогу; б) попередити працівника про звільнення не пізніше ніж за два тижні. Ці додаткові гарантії слід вважати позитивним, але половинчатим кроком. По-перше, проект ТК України не визначає розмірів відповідної вихідної допомоги. По-друге, доцільним видається надання працівникові можливості усунути сумісництво, уклавши із даним роботодавцем трудовий договір за основним місцем роботи. Така пропозиція висловлюється, зокрема, Л. В. Ломакіною [6, с. 12, 20–21]. При цьому, враховуючи, що для реалізації права працівника на припинення трудових правовідносин з власної ініціативи, за загальним правилом, необхідно попередити роботодавця за два тижні, відповідний строк попередження, протягом якого сумісник може скористатися обговорюваною гарантією, слід збільшити до місяця.

Щодо додаткових гарантій для працівників-сумісників при звільненні на підставі «обмеженням сумісництва у зв'язку з особливими умовами та режимом праці» слід зазначити наступне:

1. за своєю правовою природою поява відповідних обмежень щодо сумісництва достатньо близька до виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі. При цьому така невідповідність взагалі не залежить від працівника;

2. виходячи із цього, суміснику у випадку такого звільнення мають бути надані гарантії не менші, ніж гарантії при звільненні у зв'язку із невідповідністю займаний посаді або виконуваний роботі.

3. тому доцільно спеціальну підставу звільнення сумісників «обмеженням сумісництва у зв'язку з особливими умовами та режимом праці» формалізувати як окремий випадок звільнення у зв'язку із невідповідністю займаний посаді або виконуваний роботі.

Як чинне, так і перспективне трудове законодавство, крім того, не визначають характеру припинення трудового договору із сумісниками з додаткових підстав, тобто є це припинення трудових правовідносин з ініціативи роботодавця чи припинення трудових правовідносин з незалежних від сторін трудових правовідносин підстав. Тому доцільно включити додаткові підстави припинення трудового договору із сумісниками до загальних переліків підстав припинення трудових правовідносин (статті 36, 40, 41 КЗпП України [4]; відповідні статті проекту ТК України [17]).

Щодо доцільності існування такої підстави звільнення сумісників як прийняття працівника, для якого ця робота буде основним місцем роботи, в літературі висловлюються різноманітні думки; при цьому здебільшого ставлення до цієї підстави звільнення негативні.

А. М. Соцький вважає, що звільнення сумісника разі прийняття працівника, який не є сумісником, відповідає державній політиці у сфері зайнятості населення, в якій, на думку автора, «пріоритет надається особі, яка бажає працювати на умовах повного робочого часу, ніж суміснику, який працює на умовах неповного робочого часу» [20, с. 157]. Вважаємо таку характеристику діючої або перспективної державної політики у сфері зайнятості населення дещо перебільшеною. Так, згідно із п. 1 ч. 1 ст. 15 Закону України «Про зайнятість населення» [9], одним із принципів державної політики зайнятості населення є принцип «пріоритетності забезпечення повної, продуктивної та *вільно обраної* зайнятості в процесі реалізації активної соціально-економічної політики держави». Це положення, на нашу думку, необхідно розуміти так, що пріоритетність повної зайнятості має місце тоді, коли така повна зайнятість відповідає волі працівника. Сам А. М. Соцький досить слушно пропонує доповнити Закон України «Про зайнятість населення» положеннями про протидію саме *вимушеній* неповній зайнятості [20, с. 151]. Крім того, слід зазначити, що «не сумісник», тобто особа, яка працює за основним місцем роботи, – поняття, не тотожне поняттю «особа, яка працює на умовах повного робочого часу»; адже за основним місцем роботи працівник цілком може працювати на умовах неповного робочого часу. Водночас працівник може працювати за сумісництвом на умовах повного робочого часу – відповідних обмежень щодо робо-

чого часу сумісників ані КЗпП України [4], ані проект ТК України [17] не передбачають (крім працівників державних підприємств, установ і організацій, для яких п. 2 Постанови № 245 [16] встановив, що «тривалість роботи за сумісництвом не може перевищувати чотирьох годин на день і повного робочого дня у вихідний день»), що підтверджується і правовою позицією Верховного Суду України (абз. 2 п. 14 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці» [13]).

Л. О. Педченко вважає дискримінаційним звільнення сумісника на підставі прийняття на роботу працівника, для якого ця робота буде основною; обґрунтовуючи нормою Трудового кодексу РФ про право на працю [8, с. 8, 20–21]. Авторка пропонує дещо змінити цю підставу: «трудоий договір про роботу за сумісництвом може бути припинений лише в тому випадку, коли на посаду, займану сумісником, приймається працівник на умовах повного робочого часу» [8, с. 8, 20–21]. Таку ж точку зору висловлює Т. Г. Головань: «така додаткова підстава для припинення трудового договору про роботу за сумісництвом як прийняття працівника, який не є сумісником, може мати місце тільки в тому випадку, коли на роботу, що виконується працівником-сумісником (відповідно в умовах неповного робочого часу), приймається працівник на умовах повного робочого часу» [1, с. 172]. Однак, такий підхід також видається дискримінаційним: адже для працівників, які працюють за основним місцем роботи на умовах неповного робочого часу, такої додаткової підстави звільнення не передбачено.

В. Г. Сойфер взагалі вважає за доцільне «обмеження сфери застосування, а в перспективі ліквідацію інституту сумісництва в трудовому праві» [19, с. 8]; при цьому мається на увазі не заборона явища сумісництва, а дерегуляція сумісництва, зняття багатьох правових обмежень щодо сумісництва, коли б в підсумку трудові відносини працівника з кількома роботодавцями були б абсолютно автономними, і правовий режим трудових відносин не залежав би від наявності чи відсутності сумісництва [19, с. 30–33]. В. Г. Сойфер також правильно наголошує, що «обмеження в поведінці працівника за межами основної роботи повинні розглядатися з урахуванням загальних вимог можливого обмеження прав і свобод людини і громадянина, визначених нормами вищого» [19, с. 30].

Ми дійсно можемо констатувати, що обговорювана підстава звільнення є дискримінаційною та не відповідає загальним засадам регулювання трудових відносин, у тому числі конституційним та міжнародно-правовим. Так, Конституція України [5] (ч. 1 ст. 43) визначає право на працю як право, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Чинне та перспективне трудове за-

конодавство (ст. 2-1 КЗпП України [4], ст. 3 проекту ТК України [17]) забороняє дискримінацію працівників за будь-якими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання. Безперечно, свідомий вибір працівником сумісництва є одним із проявів реалізації його права на працю і не може бути підставою для запровадження дискримінаційних обмежень.

Також слід зазначити, що відповідно до Конвенції МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця [14] (ратифікована Україною [15]), трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного із здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби (ст. 4).

Оскільки трудове право, як і право взагалі, є виразником певного співвідношення інтересів, доцільно встановити, в чиїх же інтересах встановлено обговорювану підставу звільнення сумісників. Очевидно, що ані працівник, ані суспільство та держава не мають інтересу в такому звільненні. Інтерес же роботодавця у звільненні сумісника та заміні його працівником за основним місцем роботи має суто організаційний (управлінський) характер, та й взагалі має сенс лише тоді, коли працівник-несумісник працюватиме на умовах повного робочого часу або принаймні на умовах неповного робочого часу, однак все ж більшого, ніж працівник-сумісник. Тому тут очевидною стає подібність звільнення сумісника із розірванням трудового договору з організаційних підстав, відомих також як скорочення. Відповідно, звільнюваному працівникові мають бути надані гарантії, аналогічні гарантіям працівників при звільненні з організаційних підстав.

Варто зазначити і на значний ризик зловживань з боку роботодавця із використанням обговорюваної підстави звільнення сумісників. Роботодавець може свавільно звільнити сумісника, вдавшись до допомоги іншої особи, яка виконає роль «працівника-несумісника», а вже наступного дня звільнити «несумісника» за угодою сторін або з ініціативи працівника. Тому варто також передбачити переважне право звільненого працівника-сумісника на поворотне прийняття на роботу (що, до речі, також є однією із гарантій при звільненні за організаційними підставами).

Висновки. Проведене дослідження свідчить про незадовільний стан як чинного, так і перспективного правового регулювання додаткових підстав припинення трудових відносин із сумісниками. При цьому у проекті ТК України спостерігаються як позитивні зрушення, так і негативні тенденції.

На наше переконання, додаткові підстави звільнення сумісників не відповідають загальним засадам та спрямованості правового регулювання трудових відносин.

Що стосується звільнення сумісників у разі обмеження сумісництва у зв'язку з особливими умовами та режимом праці, то таке звільнення слід вважати окремим випадком звільнення у зв'язку із невідповідністю працівника займаній посаді або виконуваній роботі. Тому доцільно спеціальну підставу звільнення сумісників «обмеженням сумісництва у зв'язку з особливими умовами та режимом праці» формалізувати як окремий випадок звільнення у зв'язку із невідповідністю займаній посаді або виконуваній роботі із поширенням на такі випадки звільнення відповідного правового режиму.

Що ж стосується звільнення сумісника у разі прийняття працівника, для якого ця робота буде основним місцем роботи, то пропонується два варіанти:

А) повне скасування такої підстави звільнення сумісників. Таке радикальне рішення, на нашу думку, є бажанішим, виходячи із змісту права людини на працю та вільний вибір форм його реалізації;

Б) враховуючи інерційність трудового законодавства та ймовірність випадків, коли факт роботи працівника «за основним місцем роботи» має дійсно відчутне значення для роботодавця (наприклад, у випадку ліцензування діяльності роботодавця, коли серед ліцензійних умов наявні кадрові вимоги), більш поміркованим та реальним варіантом вважаємо поширення на звільнення сумісника у разі прийняття працівника, для якого ця робота буде основним місцем роботи, правового режиму звільнення за організаційними підставами (за скороченням) (п. 1 ст. 40 КЗпП України [4]; ст. 86 проекту ТК України [17]).

Крім того, слід ще раз наголосити на тому, що необхідно якнайскоріше забезпечити закріплення додаткових підстав звільнення сумісників у належному джерелі права.

Література:

1. Головань Т. Г. Сумісництво та суміщення професій (посад) в трудовому праві : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Т. Г. Головань. – Х., 2007. – 188 с.
2. Головань Т. Г. Сумісництво та суміщення професій (посад) в трудовому праві : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Т. Г. Головань. – Х., 2007. – 19 с.
3. Іоннікова І. А. Правове регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. : 12.00.05 / І. А. Іоннікова. – Х., 2004. – 19 с.
4. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971 – додаток до № 50. – ст. 375.
5. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – ст. 141.

6. Ломакина Л. В. Вопросы заключения и прекращения трудового договора и судебная практика : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. : 12.00.05 / Л. В. Ломакина. – М., 2006. – 33 с.
7. Мішук М. О. Реформування трудового законодавства в частині укладення трудового договору : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. : 12.00.05 / М. О Мішук. – Х., 2008. – 19 с.
8. Педченко Л. А. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих по совместительству : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. : 12.00.05 / Л. А. Педченко. – М., 2003. – 24 с
9. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 24. – ст.243.
10. Про затвердження Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій : Наказ Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28.06.1993 № 43 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0076-93>
11. Про оплату праці : Декрет Кабінету Міністрів України від 31.12.1992 № 23-92 // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 11. – ст. 93.
12. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – ст. 121.
13. Про практику застосування судами законодавства про оплату праці : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 24.12.1999 № 13 // Дебет-Кредит (Галицькі контракти). – 2008. – № 29. – стор. 271.
14. Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця : Конвенція Міжнародної організації праці від 22.06.1982 № 158 // Офіційний вісник України. – 2007. – № 92. – стор. 208. – стаття 3388.
15. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця : Постанова Верховної Ради України від 04.02.1994 № 3933-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – № 23. – ст. 166.
16. Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій : Постанова Кабінету Міністрів України від 03.04.1993 № 245 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/245-93-%D0%BF>
17. Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 (доопрацьований, станом на 20.05.2015) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=53221&pf35401=322609>
18. Рішення Конституційного Суду України від 09.07.1998 № 12-рп/98 у справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення частини третьої статті 21 Кодексу законів про працю України (справа про тлумачення терміну «законодавство») // Офіційний вісник України. – 1998. – № 32. – стор. 59. – стаття 1209.
19. Соيفер В. Г. Стабильность и динамика трудового правоотношения : автореф. дисс. ... д-ра юрид. наук. : 12.00.05 / В. Г. Соيفер. – Екатеринбург, 2005. – 48 с.

20. Соцький А. М. Правове регулювання неповної зайнятості працівників України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / А. М. Соцький. – Сєвєродонецьк, 2016. – 237 с.

Савельева М. А. Дополнительные основания прекращения трудового договора с совместителями.

Статья посвящена проблемным вопросам дополнительных оснований прекращения трудового договора с совместителями. Установлено, что дополнительные основания увольнения совместителей не отвечают общим принципам и направленности правового регулирования трудовых отношений, а их формализация в действующих и перспективных источниках права является неудовлетворительной. Сформулированы соответствующие рекомендации и предложения.

Ключевые слова: совместительство, дополнительные основания прекращения трудового договора с совместителями, право на труд, трудо-правовые гарантии, источники трудового права.

Savielieva M. O. Additional grounds of second employment labour contract termination.

The article devoted to the topical issues of additional grounds of second employment labour contract termination. It is clarified that the additional grounds of second employment labour contract termination do not meet the general principles and orientation of the legal regulation of labour relationships; and the formalization of the additional grounds of second employment labour contract termination in the acting and perspective sources of law is unsatisfactory. Corresponding recommendations and suggestions are set forth.

It is ascertained that termination of the second employment labour contract as a result of restrictions of second employment should be qualified as termination of the labour contract as a result of employee's non-compliance with the position set. Therefore the respective legal regime and legal guarantees should be applied to such cases of the second employment labour contract termination.

The termination of the second employment labour contract as a result of employing to the same position a person who is going to hold that position as a position of primary employment is considered to contradict the constitutional and international legal provisions about the right to work. Two variants are supposed for what concerns this ground of second employment labour contract termination. The first one assumes a total cancellation of such a ground. The second one assumes qualifying such cases of labour contract termination as organizational dismissal (stuff reduction); therefore the respective legal regime and legal guarantees should be applied to such cases of the second employment labour contract termination.

Author also emphasizes that there it is reasonable to formalize the rules concerning second employment labour contract termination within the proper sources of labour law as soon as it is possible.

Keywords: *second employment, additional grounds of second employment labour contract termination, right to work, labour legal guarantees, sources of labour law.*

УДК 608+340.6:61(73)

Саницька О.М.,
*к.і.н., доцент кафедр всесвітньої історії та історії України;
конституційного права СНУ ім. В.Даля*

ПОЛЬОВІ НАУКОВО-ДОСЛІДНІ АНТРОПОЛОГІЧНІ ЛАБОРАТОРІЇ СУДОВО-МЕДИЧНОЇ ЕКСПЕРТИЗИ В США

Бази даних та антропологічні колекції єдиних у світі шести американських польових науково-дослідних антропологічних лабораторій судової медицини використовуються судово-науковим співтовариством, щоб отримати знання про людську декомпозицію, розробити новітні методи для визначення інтервалу після смерті або часу з моменту смерті для конструктивно-позитивного скорочення термінів досудового слідства. Окрім практичних досліджень вони використовуються для навчання студентів судово-медичній експертизі; підвищення кваліфікації співробітників правоохоронних органів і судово-медичного персоналу; для допомоги пошуковим організаціям у пошуку та ідентифікації людей, і, нарешті, надають необхідну інформацію науковцям з країн, де такі дослідження заборонені.

Ключові слова: національне законодавство, судова антропологія, наукові дослідження, антропологічна лабораторія, тафономія, декомпозиція, судово-медична експертиза

Останні десятиліття відзначені бурхливим розвитком науки у різноманітних галузях, а методика наукових досліджень все далі набуває міждисциплінарного характеру. Окрім цього, процеси глобалізації породжують численні проблематичні завдання в усіх аспектах життєдіяльності людини та суспільства, як такого. Ці ж процеси глобалізації все стрімкіше вимагають певних змін у національних законодавствах з огляду на міжнародні відносини та міжнародне право в усіх галузях. Численні міграції та взагалі переміщення великої кількості людей, що є також наслідком процесів глобалізації, їх повсякденне життя, соціалізація призводять до виникнення, часом, ситуацій, що потребують від правозахисників та представників органів досудового розслідування звертатися до міжнародного досвіду чи досвіду інших країн. Таким чином відбувається процес як національного, так і міжнародного нормотворення та реформування законодавства згідно вимог часу.

Життя людини є найвищою цінністю суспільства. Кінцевим моментом біологічного існування людини є момент смерті, який не завжди можуть зафіксувати медичні працівники у лікарнях. Одним з найтяжчих злочинів майже в усіх правових системах є умисне позбавлення життя. В умовах надзвичайної територіальної мобільності людей в останні десятиліття, представники органів досудового розслідування в різних країнах часто мають розслідувати кримінальні чи невідомі причини смерті не лише громадян своєї країни, але й іноземців. Часто це викликає певні труднощі. Якщо біоетичні положення в медицині у більшості національних законодавств та міжнародному законодавстві прописані досить чітко, то медико-криміналістичні дослідження часто потребують спеціальних науково обґрунтованих методик, залучених із суміжних дисциплін судової медицини, як то антропології, криміналістики тощо. Нажаль, ці моменти залишаються законодавчо не визначеними.

Як відомо, практичною галуззю судової медицини як науки є судово-медична експертиза. Відділення медичної криміналістики є підрозділом лабораторії бюро судово-медичної експертизи, в якому виробляють дослідження об'єктів з метою вирішення діагностичних, ідентифікаційних, класифікаційних і ситуаційних експертних завдань.

В Україні судово-медична експертиза (дослідження) трупів проводиться у відділах судово-медичної експертизи трупів згідно п. 1.1 «Правил проведення судово-медичної експертизи (досліджень) трупів у бюро судово-медичної експертизи» [1]. Згідно п. 1.5 цих «Правил» виконувати експертизу у відділі можуть працівники бюро, які мають вищу медичну освіту, пройшли підготовку з судово-медичної експертизи, а також професорсько-викладацький склад кафедр (курсів) судової медицини інститутів удосконалення лікарів, медичних інститутів та університетів. Згідно п. 1.8 «Правил» експертиза трупа виконується у судово-медичних моргах або в моргах лікувально-профілактичних установ. Як виняток, за погодженням із судово-медичним експертом, допускається проведення експертизи трупа у пристосованих під морг приміщеннях лікувально-профілактичної установи (при наявності в них необхідних умов) і на відкритому повітрі (ексгумація трупа). В останньому випадку експертиза виконується лише в теплу пору року, при сухій погоді і при створюванні особою, що призначила експертизу, придатних для роботи.

Медико-криміналістичні дослідження останків померлих людей в наукових установах суто науковцями, студентами, а не судовими експертами-практиками в більшості країн світу прямо чи опосередковано заборонено як національним законодавством, так і низкою міжнародних нормативно-правових актів за виключенням, якщо людина при житті, чи її представники

після зафіксованого медиками часу смерті, дали згоду на наукові дослідження тіла чи частин тіла у належним чином юридично оформлених документах. За порушення вимог чинного законодавства у цій сфері передбачена кримінальна відповідальність [2]. Тобто накопичення знань в сфері судово-медичної експертизи у таких країнах відбувається шляхом акумуляції практичного досвіду попередніх поколінь фахівців у даній та суміжних галузях.

В Україні судово-медична експертиза є складовою частиною системи охорони здоров'я і, крім надання допомоги правоохоронним органам, вона сприяє іншим органам охорони здоров'я в підвищенні якості лікувально-профілактичної роботи, проте вона не передбачає ґрунтовних комплексних суто наукових досліджень останків людини.

В Сполучених Штатах Америки існує такий науковий напрямок досліджень, як судова антропологія та тафномія, котра передбачає застосування науки про біологічну антропологію в судовому процесі. Судові антропологі сприяють судовим справам в різних формах, в тому числі за допомогою реконструкції скелетонізованих чи частково декомпонізованих тіл людей, що були знайдені поза приміщеннями; аналізу людських останків за елементами біологічного профілю (вік, стать, походження, зріст); визначення травм і їх потенційної причини; оцінки тривалості часу, коли індивідуум був мертвий (посмертний інтервал), а також за допомогою надання інформації із каталогізованих банків даних, котра може виявитися корисною в процесі позитивної ідентифікації особистості різноманітним медико-правовим установам.

У 1977 р. в якості некомерційної організації була зареєстрована Американська Рада судової антропології з метою забезпечення в інтересах суспільства і розвитку науки, програми сертифікації в галузі судової антропології [3].

На сьогодні лише США має унікальні наукові бази даних судової антропології завдяки науковим дослідженням, що проводяться польовими науково-дослідними антропологічними лабораторіями судово-медичної експертизи при декількох університетах. Ці лабораторії англійською мовою називаються «Outdoor forensic anthropology research laboratories», або спрощено «body farms». Усього їх шість і вони дуже ретельно охороняються. Жодні екскурсії там не проводяться. Якщо певному науковцю потрібно відвідати ці станції, то доступ оформлюється відповідно до обґрунтованого запиту по кожному конкретному випадку.

Кожна з цих наукових лабораторій у співпраці з правоохоронними органами проводить дослідження у певних визначених напрямках. У цих лабораторіях, вчені, перш за все, вивчають процес декомпозиції людського

тіла, використовуючи переважно пожертвовані на потреби науки тіла. У той час як загальний процес розкладання є біологічно універсальним, його швидкість в значній мірі залежить від таких змінних, як температура і вологість, не кажучи вже про метод утилізації тіла. Проте, якщо тіло знаходиться в багажнику автомобіля, підвалі будинку, неглибокій ямі, під відкритим небом або опалене, як можна точно визначити момент смерті? Або розпізнати травму, що сталася до смерті від травми, що сталася під час смерті або після смерті? На ці та подібні питання і відповідають вчені з шести університетських польових антропологічних лабораторій [4]. Отже, «body farms» - це обгороджені захищені території, де людські останки розкладаються природним шляхом в самих різних умовах: на сонці, в тіні, під землею, на землі, повішені, під полімерними плівками, в багажниках, в ємностях з водою, за участю різних тварин тощо. Вчені вивчають і каталогізують процеси, що відбуваються з людськими останками, а також вплив процесу декомпозиції на навколишній ґрунт і рослинність. Ці дослідження допомагають судовим медикам і антропологам вдосконалюватися в отриманні інформації з людських останків в ході розкриття злочинів.

Перший такий об'єкт започаткував у 1981 р. судовий антрополог із Університету штату Теннессі (Ноксвілл) Вільям Басс після того, як його декілька разів запросили у якості консультанта на судово-медичні експертизи. До цього відповідний підрозділ криміналістики майже не розвивався, а процеси декомпозиції тіл вивчалися на свинячих рештках. Невдовзі «*Anthropology Research Facility*» at the University of Tennessee, Knoxville [5], став основним полігоном впродовж 25 років для навчання судових медиків у країні. Правоохоронні органи і медичні експерти з усього світу запрошують судових антропологів з цього університету у якості консультантів. Кістковий матеріал, зібраний після досліджень етапів декомпозиції тіл, став основою для створення В.Бассом колекції скелетів, яка на сьогодні є найбільшою задокументованою колекцією сучасних американських скелетів у світі. Дослідники з усіх куточків земної кулі приїждять, щоб отримати доступ до неї для різних досліджень в області біологічного профілю (таких як вік смерті, стать і дослідження родоводу), патологій і травм, а також маркерів запалення [6]. Ця колекція також є частиною набору даних, що використовуються для розробки статистичної програми FORDISC, що використовує дані вимірювань з черепів, щоб допомогти судово-медичній експертизи з'ясувати стать, зріст і коріння [7]. Самий останній проект, у якому Центр приймає активну участь – залучення до розслідування масових поховань, що сьогодні є однією з основних гуманітарних проблем в деяких частинах світу [8]. Дослідження в Антропологічному дослідницькому центрі Університету Теннессі, забезпечили розвиток п'яти інших польових лабораторій,

що були створені з метою зібрати якомога більше наукових даних через різноманітність географічних і екологічних умов по всій країні.

Другий науково-дослідний центр судової антропології був створений у 2006 р. при Західно-Каролінському університеті і має назву «Forensic Osteology Research Station» at Western Carolina University (FOReSt) [9].

Дослідники цього центру в першу чергу зацікавлені в тафonomії – спостереженні того, що відбувається з тілом після смерті, для того, щоб отримати краще розуміння того, як декомпозиція залежить від навколишнього середовища і як інші посмертні процеси впливають на «очищення» скелету. Щоденна фото та відео фіксація дозволяє дослідити, які тварини харчуються тілами, які відбитки та сліди залишають по собі. У цьому центрі проводяться практичні дослідження щодо з'ясування, який вид пластику як впливає на декомпозицію тіл. Очищені людські скелети потім каталогізуються та зберігаються в Університетській Лабораторії ідентифікації людини. Вчені та студенти FOReSt також реалізують унікальну криміналістичну програму з тренування службових собак по пошуку людських останків [10].

Третя і найбільша за розмірами лабораторія була створена у 2008 р. на базі Університету штату Техас, і має назву «Forensic Anthropology Research Facility» at Texas State University (FARF), проте вона ширше відома серед фахівців та у світі під назвою «Freeman Ranch». Ця науково-дослідна антропологічна лабораторія є власністю Судово-медичного антропологічного центру університету. На площі у декілька футбольних полів постійно спостерігають за процесами декомпозиції п'ятдесяти померлих тіл у різних умовах. Дослідження, що проводяться в штаті Техас в значній мірі зосереджені на оцінці посмертного інтервалу, та як екосистеми навколо тіл впливають на тіла. Тут відкриті магістерські та докторські програми для підготовки фахівців правоохоронних, медичних та пошуково-рятувальних закладів з усього світу, оскільки в Європейському праві такі дослідження заборонені. Виявлення тіл також робиться тут за допомогою інфрачервоної фотографії і технології безпілотних літальних апаратів, тобто методів, що дозволяють економити час і скоротити кількість людей, необхідних для пошуку. На цьому об'єкті також готують собак для пошукових операцій. Одне із застосувань цих досліджень - пошук та ідентифікація людей, які померли при нелегальному перетині кордону Техасу, який FARF проводить поряд з іншими правовими і гуманітарними установами. З моменту заснування лабораторії тут вже дослідили сто п'ятдесят донатованих тіл, і ще двісті людей вже заповіли свої тіла для дослідів у цьому науковому центрі [11]. Після повної декомпозиції людські рештки очищуються, каталогізуються за різними параметрами (вік смерті, стать, стан здоров'я, походження, спосіб

життя тощо) та зберігаються в університетській колекції для потреб наступних поколінь судових антропологів та антропологів-археологів.

Четверта польова лабораторія такого плану також знаходиться у штаті Техас, але при Університеті Сема Хьюстона. Вона була заснована в 2010 р. та має назву «Southeast Texas Applied Forensic Science Facility» at Sam Houston State University (STAFS), займає площу у 247 акрів біля Sam Houston State Forest [12]. У Південно-Східному Техасі, де клімат субтропічний і вологий, тіла загиблих під впливом цих та супутніх факторів розкладаються швидше, ніж в інших умовах навколишнього середовища. Перевагою STAFS у сенсі створення умов для досліджень є те, що його територія має багато різноманітних екосистем, в тому числі річкові середовища. Основним напрямком досліджень тут є ентомологічні спостереження та каталогізація видів комах за їх впливом на декомпозицію тіл людей. Інший напрям діяльності полягає у використанні 3D-сканування, щоб краще оцінити стаття індивіда з фрагментарних тазових залишків, а також вивчення того, як вогонь може вплинути на скелетні рештки людини. По усій території встановлені камери з потужною оптикою, щоб максимально точно щоденно фіксувати досліджувані процеси. До того ж STAFS запрошує на довгострокові та короткострокові курси студентів та фахівців правоохоронної галузі, інформує широку громадськість про судову антропологию взагалі.

П'ятою установою подібного спрямування є польова лабораторія при Південно-Іллінойському Університеті, що була заснована у 2012 р. та має назву «Complex for Forensic Anthropology Research» at Southern Illinois University, Carbondale (CFAR). Дослідження тут проводяться у напрямку вивчення наслідків заморожування при декомпозиції тіл, а також виявилось, що тіла можуть природним чином муміфікуватися в південному Іллінойсі через постійні низькошвидкісні вітри. Об'єкт є найвідомішим при вивченні наслідків проходження газонокосарок по скелетним останкам. Їх останні дослідження сфокусовані на тому, що відбувається, коли тіло замуrowане в бетоні. Ці відкриття дуже важливі з огляду на те, що при пошуку зниклих безвісти осіб, при знаходженні забетонованого тіла, слідству слід повернутися до подій, що відбулися кілька років тому, а не кілька місяців [13]. Науковці CFAR проводять одноденні тренінги для правозахисників та суміжних професійних організацій, через Департамент антропології приймають участь у навчальному процесі в рамках викладання курсів по судовій антропології та судовій тафonomії, а також проводять виїзні лекції для зацікавлених непрофесійних публічних груп.

Шоста дослідницька антропологічна станція була заснована у 2013 р. у штаті Колорадо при Університеті Меса і має назву «Forensic Investigation Research Station» at Colorado Mesa University (FIRS) штат Колорадо. Цей

новітній судово-дослідний центр розташований на найбільшій висоті з усіх шести - 1456.944 м над рівнем моря. Він є також найбільш західним територіально. FIRS отримує в середньому 8,6 дюймів опадів з вологістю 60%, що створює вкрай посушливу середу. Це, в поєднанні із середнім значенням у районі близько 70% днів на рік можливого сонячного світла, значно відрізняє навколишнє середовище від тих, що наявні в інших п'яти судово-дослідних установах. За час існування станції дослідники дізналися на основі спостережень за двадцятьма померлими тілами, що дві основні речі впливають на те, як швидко тіло стає скелетонізованим: захворювання донора до моменту смерті та мікросередовище у високогірній пустелі. Навіть розміщення тіл всього в декількох метрах одне від одного можуть означати істотні відмінності в швидкості скелетизації в даних природних умовах, а потому тому і в оцінках часу, що пройшов від моменту смерті людини [14].

Також дослідники FIRS приймають участь у навчальному процесі бакалаврату та курсах підвищення кваліфікації. Для цієї мети на станції побудована навчальна аудиторія та морг для навчальних цілей з новітнім обладнанням. У даний час на базі FIRS можна навчатися на двох короткострокових освітніх курсах: «The Decomposition of Human Remains» та «Human Remains Recovery» [15]. Діяльність FIRS полягає також в обміні досвідом на станції з правоохоронними органами, адвокатами, коронерами, офісами судмедекспертизи, та іншими установами та організаціями відповідного профілю.

Всі описані польові науково-дослідні антропологічні лабораторії судово-медичної експертизи пропонують громадянам заповісти їх тіла на наукові потреби у рамках «Програм донорства тіла». Популярність такої процедури в США дуже висока, порівняно з іншими країнами у світі. Так, лише тільки один Університет у Теннессі у своїй базі на сьогодні має вже понад 3500 донатацій [16]. Родичам дозволяється відвідувати останки людини, яка стала донором тіла, після того, як всі дослідження будуть проведені, а очищений скелет буде направлений до сховищ антропологічної колекції.

Варто зазначити, що в усіх описаних шести центрах розроблені певні «етичні кодекси post-mortem educators», де прописані основні принципи – шанобливе ставлення до останків, збереження конфіденційності, фотографування для ідентифікації лише у межах наукових потреб, чутливість до сімей людей, що померли свої тіла.

Оскільки ці науково-дослідні антропологічні польові станції проводять наукові дослідження у щільній співпраці з Національним Інститутом Юстиції США (NIJ) [17], який є одним з відділень Міністерства юстиції США, Національною комісією з питань судової науки (NCFS) [18], правоо-

хоронними, судово-медичними, пошуковими та іншими науково-дослідними організаціями та установами, а також співпрацюють з аналогічними установами та організаціями у міжнародному форматі, з огляду на важливість отриманих науково-експериментальних даних для практичних потреб досудового слідства, в планах є створення аналогічних об'єктів у Флориді, Вісконсині і Пенсільванії.

Щодо фінансової підтримки подібних наукових досліджень Національним Інститутом Юстиції США, то, наприклад, у 2013-2016 рр. гранти (що мають статус «open» по теперішній час) отримали наступні програми: «ICPUTRD: Image Cloud Platform for Use in Tagging and Research on Decomposition»'2016 - \$327,372; «Expanding on Total Body Score with Use of Geographic Information Systems (GIS)»'2015 - \$250,024; «A Multidisciplinary Validation Study of Non-human Animal Models for Forensic Decomposition Research»'2013 - \$226,382 (The University of Tennessee); «Measuring desiccation: A system using bioelectrical impedance analysis»'2015 - \$256,951 (Colorado Mesa University) тощо [19]. Звісно, фінансування наукових досліджень з судової антропології та тафonomії у форматі «outdoor» не вичерпується лише одним цим грантом, проте постійні гранти від NIJ на протязі останніх майже двох десятиліть наочно вказують на важливість подібних наукових досліджень на державному рівні.

За межами території США подібних наукових майданчиків немає, хоча відповідні проекти у світі вже існують. Так, створити антропологічну науково-дослідну польову лабораторію планують при Сіднейському технологічному університеті, оскільки клімат Австралії має свої особливості, і тамтешні правоохоронці не можуть у повній мірі застосовувати результати американських досліджень у своїй практиці [20]. Втім, як ми зазначали на початку, в більшості країн світу такі наукові дослідження заборонені і діяльність цих шести центрів постійно зазнає критики з боку релігійних організацій та активістів з питань етики та моралі.

Література:

1. «Правила проведення судово-медичної експертизи (досліджень) трупів у бюро судово-медичної експертизи», затверджені наказом МОЗ від 17.01.1995. [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z0257-95>. – Заголовок з екрану.; «Інструкція про проведення судово-медичної експертизи», затверджена Наказом МОЗ України 17.01.1995. [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0254-95>. – Заголовок з екрану.
2. «Про судову експертизу». Закон від 25.02.1994 № 4038-XII [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/4038-12> – Заголовок з екрану; «Про трансплантацію органів та інших анатомічних матеріалів люди-

- ни». Закон України 16.07.1999 № 1007-XIV [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1007-14>. – Заголовок з екрану.; «Про поховання та похоронну справу». Закон України 10.07.2003 № 1102-IV [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1102-15>. – Заголовок з екрану.; «Основи законодавства України про охорону здоров'я». Закон України 19.11.1992 № 2801-XII [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2801-12>. – Заголовок з екрану.; «Кримінальний кодекс України». КУ від 05.04.2001 № 2341-III [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2341-14> – Заголовок з екрану.; «Сиднейская декларация относительно смерти». Міжнародний документ від 01.08.1968. [Електронний ресурс] // Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/990_008. – Заголовок з екрану.; «Всеобщая декларация о биоэтике и правах человека». Міжнародний документ від 19.10.2005. [Електронний ресурс] // Режим доступу: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/bioethics_and_hr.shtml – Заголовок з екрану.; «Конвенція про захист прав і гідності людини щодо застосування біології та медицини: Конвенція про права людини та біомедицину». Міжнародний документ від 4.04.1997 (поточна редакція 25.01.2005) [Електронний ресурс] // Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_334 – Заголовок з екрану.
3. The American Board of Forensic Anthropology [Electronic recourse] // Mood of access: <http://theabfa.org/> – Заголовок з екрану.
 4. Killgrove K. These 6 'Body Farms' Help Forensic Anthropologists Learn To Solve Crimes [Electronic recourse] // Mood of access: <https://www.forbes.com/sites/kristinakillgrove/2015/06/10/these-six-body-farms-help-forensic-anthropologists-learn-to-solve-crimes/#6ddcf39489fd> – Title from the screen.
 5. Forensic Anthropology Center [Electronic recourse] // Mood of access: <http://fac.utk.edu/> – Title from the screen.
 6. WM Bass Donated Skeletal Collection [Electronic recourse] // Mood of access: <http://fac.utk.edu/wm-bass-donated-skeletal-collection/> – Title from the screen.
 7. William M. Bass Forensic Skeletal Collection [Electronic recourse] // Mood of access: <http://fac.utk.edu/collections-and-research/> – Title from the screen.
 8. Forensic Anthropology Data Bank (FDB) [Electronic recourse] // Mood of access: <http://fac.utk.edu/background/> – Title from the screen.
 9. Forensic Anthropology Facilities [Electronic recourse] // Mood of access: <https://www.wcu.edu/learn/departments-schools-colleges/cas/social-sciences/anthsoc/foranth/forensic-anthro-facilities.aspx> – Title from the screen.
 10. Auffhammer T. Inside the Forensic Osteology Research Station at WCU [Electronic recourse] // Mood of access: <http://www.westerncarolinian.com/news/view.php/419051/Inside-the-Forensic-Osteology-Research-S> – Title from the screen.
 11. Forensic Anthropology Research Facility [Electronic recourse] // Mood of access: <http://www.txstate.edu/anthropology/facts/labs/farf.html> – Title from the screen.

12. Outdoor Research Facility [Electronic recourse] // Mood of access: <http://www.shsu.edu/~stafs/outdoor.html> – Title from the screen.
13. Complex for Forensic Anthropology Research [Electronic recourse] // Mood of access: <http://cola.siu.edu/anthro/cfar/> – Title from the screen.
14. Forensic Investigation Research Station [Electronic recourse] // Mood of access: <http://www.coloradomesa.edu/forensic-investigation-research-station/index.html> – Title from the screen.
15. The Decomposition of Human Remains [Electronic recourse] // Mood of access: <http://www.coloradomesa.edu/forensic-investigation-research-station/continuing-education/decomposition.html> – Title from the screen ; Human Remains Recovery [Electronic recourse] // Mood of access: <http://www.coloradomesa.edu/forensic-investigation-research-station/continuing-education/recovery.html> – Title from the screen.
16. Overview of the Forensic Services Unit (FSU) [Electronic recourse] // Mood of access: <http://www.untfsu.com/index.html> – Title from the screen.
17. Forensic Sciences [Electronic recourse] // Mood of access: <https://nij.gov/Pages/welcome.aspx> - Title from the screen.
18. National Commission on Forensic Science [Electronic recourse] // Mood of access: <https://www.justice.gov/ncfs> – Title from the screen.
19. Awards Related to: Anthropology/Odontology [Electronic recourse] // Mood of access: <https://www.nij.gov/funding/awards/pages/awards-list.aspx?tags=Anthropology/Odontology> – Title from the screen.
20. Stromberg J. The science of human decay [Electronic recourse] // Mood of access: <http://www.vox.com/2014/10/28/7078151/body-farm-texas-freeman-ranch-decay> – Title from the screen.

Сапицкая Е. Полевые научно-исследовательские антропологические лаборатории судебно-медицинской экспертизы в США.

Базы данных и антропологические коллекции единственных в мире шести американских полевых научно-исследовательских антропологических лабораторий судебной медицины используются научным и правоохранным профессиональным сообществом, чтобы получить знания о человеческой декомпозиции, разработать новые методы для определения интервала после смерти или времени с момента смерти для конструктивно-позитивного сокращения сроков досудебного следствия. Кроме практических исследований они используются для обучения студентов судебно-медицинской экспертизе; повышения квалификации сотрудников правоохранительных органов и судебно-медицинского персонала; для помощи поисковым организациям в поиске и идентификации людей, и, наконец, предоставляют необходимую информацию ученым из стран, где такие исследования запрещены.

Ключевые слова: национальное законодательство, судебная антропология, научные исследования, антропологическая лаборатория, тафономия, декомпозиция, судебно-медицинская экспертиза.

Sapitskaya E. The Outdoor Research Laboratories of Anthropological Forensics In the USA

Globalization and related humanitarian issues today increasingly require optimization techniques of all institutions, organizations and services in this sphere, which should be based on reasonable research, which, in turn, must be legitimate.

Human life - the highest value of society. One of the most serious crimes in almost all legal systems are intentional deprivation of life. Under high territorial mobility of people in recent decades, officials of preliminary investigation in different countries often have to investigate criminal or unknown causes of death, not only citizens of the country but also foreigners. This often causes some difficulties.

At present only the United States has a unique scientific database of forensic anthropology through research conducted by Outdoor Research Laboratories of Anthropological Forensics at several Universities.

Databases and anthropological collections of this six single unique in the world US Outdoor Research Anthropological Laboratories of Forensic Medicine used by forensic scientific community to gain knowledge about human decomposition, to develop new methods to determine the interval after death or the time since death for constructive and positive reduction terms of pretrial investigation.

In addition to practical research are used to train students in forensic expertise; training law enforcement officers and forensic personnel; to help search- organizations in the search and identification of people, and finally provide the necessary information for researchers from countries where such research is prohibited.

Because the USA have different climatic regions environment, each object of study can provide valuable information about the process of decomposition of the human body. Each described in the article object brings its share of anthropological taphonomy research to help in the forensic, law enforcement, search services etc.

Keywords: national legislation, forensic anthropology, research, outdoor anthropological laboratory, taphonomy, decomposition, forensic medical examination.

УДК 349.22

Сіроха Д. І.,

*к.ю.н., доцент кафедри трудового права та
права соціального забезпечення КНУ ім. Т. Шевченка*

ЮРИДИЧНА ПРИРОДА КОРПОРАТИВНИХ НОРМ ТА ЇХ МІСЦЕ У СИСТЕМІ ЛОКАЛЬНОГО НОРМОТВОРЕННЯ

У статті, на основі аналізу наукових поглядів вчених та норм чинного законодавства України, досліджено теоретичні підходи щодо тлумачення таких понять, як «локальне правове регулювання» та «корпоративна норма». Зазначено, що локальні нормативні акти приймаються, в основному, для виконання нормативно-правового акту, який наділений більшою юридичною силою, а корпоративні, за звичай, регулюють специфічні відносини корпорації, тобто відносини, можливість регулювання яких правовими нормами не передбачена. Зроблено висновок про те, що сфера локальної нормотворчості є ширшою ніж сфера корпоративної нормотворчості.

Ключові слова: норма, правове регулювання, локальний нормативний акт, корпоративний акт

Постановка проблеми. Правове регулювання трудових відносин представляє собою нероздільне поєднання публічного та приватного права. Як наслідок, історія виробила два головних методи правового регулювання праці: імперативний (централізований) та диспозитивний або договірний (децентралізований). Централізований метод правового регулювання суспільних відносин проявляється в діяльності держави в особі її уповноважених органів по прийняттю законів та підзаконних актів, які діють в національному масштабі. Проте, при сьогоdnішніх масштабах господарської діяльності та різноманітні проблем суспільного життя представляється неефективним вирішувати всі питання, що виникають тільки централізованим шляхом. Тому, якісно новим, більш глибоким способом регулювання суспільних відносин є поєднання централізованого регулювання з регулюванням на основі норм, які самостійно вироблені трудовими колективами, роботодавцями та працівниками для упорядкування своєї поведінки, тобто поєднання централізованого та локального правового регулювання суспільних відносин, в основі якого лежить автономія волі їх учасників.

Стан дослідження. З'ясування сутності та призначення норм у сфері правового регулювання праці присвячували увагу у своїх наукових працях

такі вчені, як: С.В. Бошно, Т.Е. Василевська, В.В. Головченко, М.Г. Іонцев, Н.В. Козлов, Р. І. Кондратьєв, Р.С. Кравченко, Д.В. Ломакін, С.С. Лукаш, В.Л. Медведєва, В.С. Нерсєсянц, П.М. Рабінович, М.О. Томашевська, І.С. Шиткін, Г.В. Хнікін, Є.О. Харитонов та інші. Однак, незважаючи на таку велику кількість досліджень, на нашу думку, недостатньо розробленим є питання визначення юридичної природи корпоративних норм та їх місця у системі локального нормотворення.

Саме тому метою статті розгляд юридичної природи корпоративних норм та визначити їх місце у системі локального нормотворення.

Виклад основного матеріалу. В останні роки розвиток сучасного трудового права характеризується розширенням сфери договірної регулювання, в тому числі за рахунок звуження меж централізованого [1, с. 21, 128]. Причина цього, на думку С. П. Мавріна, полягає у відмові від використання командно-адміністративних методів управління економікою, централізовано-імперативного регулювання, де домінували нормативні акти, що містили переважно такі правові засоби, як припис та заборона. Перехід до ринкової економіки цілком природно потребує юридичний режим диспозитивно-децентралізованого регулювання праці, який у якості головних використовує такі правові засоби, як дозвіл (стимулювання) і заборона (відповідальність), що містяться не лише у позитивному, але й суб'єктивно-му трудовому праві [2, с. 42-43].

Зрештою демократизація суспільних відносин, надання якомога більшої самостійності суб'єктам матеріального виробництва у прийнятті й реалізації своїх підприємницьких задумів сприяють подальшому розширенню локально-правового регулювання трудової діяльності на підприємствах, в установах, організаціях. З точки зору С. О. Іванова, саме значне розширення локального регулювання праці – одна з найважливіших умов ефективного і раціонального використання на підприємствах трудових ресурсів, а в більш загальному плані – активізації людського фактору [3, с. 31]. Цікаво, що вчений ще в 70-х роках наполягав на потребі розширення локального регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин [4, с. 402]. Нині необхідність локального регулювання праці обумовлює потребу в обґрунтуванні нового підходу до розуміння його характеру та сутності.

Так, у доктрині радянського права локальне регулювання відбувалося в системі трудових і колгоспних відносин, тобто, в сферах з найменшим ступенем тотального одержавлення власності. Автори дореформеного соціалістичного періоду, що займалися дослідженням проблеми локальної нормотворчості, в своєму визначенні локальних правових норм не були одностайні. Зокрема І. Н. Каширін до локального регулювання відносив діяльність адміністрації підприємства «по встановленню локальних норм права

та виданню актів застосування цих норм, покликаних регулювати відносини, які складаються на підприємствах у сфері суспільної організації праці», здійснюваної спільно (за погодженням) з профспілковим комітетом [5, с. 452-462]. Аналогічної позиції притримувалася й В. О. Тарасова, визначаючи локальне правове регулювання як «нормотворчу діяльність адміністрації підприємства, яка здійснюється спільно (за погодженням) з відповідним профспілковим комітетом» [6, с. 197].

В той час як Л. І. Антонова описуючи нормотворчу діяльність як неодмінний етап в праворегулюючій діяльності держави, з якого починається, але яким не вичерпується процес правового регулювання, трактувала локальне правове регулювання як похідне від централізованого регулювання, здійснюване за допомогою локальних правових норм, які приймаються в рамках підприємств суб'єктами, які виконують управлінські функції, і спрямовані на самоорганізацію і саморегуляцію трудовим колективом суспільних відносин, що складаються в рамках даного підприємства [7, с. 8, 11].

Р. І. Кондрацьєв відмічає, що поняття локального (місцевого) правового регулювання пов'язано з тими окремими (особливими) ознаками трудових відносин, які складаються в рамках конкретних підприємств та промислових об'єднань (комбінатів). Як наслідок, автор під локальним регулюванням розуміє засноване на законі та здійснюване безпосередньо на підприємстві правове регулювання трудових відносин, окремі сторони яких в межах конкретного виробництва мають свої місцеві, специфічні особливості. Разом з тим, було б помилковим, на думку вченого, розглядати локальну нормотворчість, яка здійснюється безпосередньо на підприємстві, як якусь автономну сферу діяльності підприємства. Адже розробка та прийняття локальних норм на окремих підприємствах – це лише одна із ланок загальної системи нормотворчого процесу [8, с. 8, 9].

Така принципова особливість локального правового регулювання полягала в тому, що воно було спрямоване на впорядкування, нормування таких суспільних відносин, які є специфічними для даного підприємства і не врегульовані (не в повному обсязі врегульовані) в централізованому порядку. Адже, в умовах, коли держава була власником підприємства, воно дозволяло врегулювати відносини, пов'язані з реалізацією належних йому прав власника, підприємству, делегуючи йому частину своїх прав. При цьому правоздатність локальних норм, як відмічає І. С. Шиткіна, будувалася або на «дозволі держави», або за «замовчуванням держави», або – це норми «попередньо санкціоновані державою». І тільки в області регулювання трудових відносин визнавалася можливість реалізації підприємствами і організаціями «делегованого державою права на локальне встановлення умов

праці робітників і службовців, що здійснюється в межах, передбачених законом» [9, с. 32].

Зовсім інше трактування сутності локального правового регулювання випливає з ролі і місця держави в ринковій економіці. Тільки власник має право встановлювати порядок реалізації своїх майнових прав, а держава визначає межі розсуду і загальні правила формування волі власника – суб'єкта підприємницької діяльності. Наприклад, Т. А. Коляда розуміє локальне правове регулювання як різновид диференційного регулювання, який здійснюється за допомогою локальних правових норм і спрямований на регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин в рамках того чи іншого підприємства, установи, організації. Автор деталізує, що воно має підзаконний, вторинний, додатковий характер та не може відбуватися всупереч централізованому, загальнодержавному законодавчому регулюванню, тому що централізовано визначається не тільки компетенція відповідних суб'єктів локального регулювання, але й зміст та основні напрямки останнього [10, с. 80].

Підсумовуючи позиції вчених, С. В. Ухіна цілком справедливо зауважила, що в процесі локальної нормотворчості її суб'єкти, висуваючи певні цілі для більш досконалого та всебічного задоволення своїх потреб та інтересів, повинні виявляти, і виявляють в дійсності окремі ознаки, сторони, факти, явища, що діють та виникають відповідно до цих потреб та інтересів, та надають їм нормативний характер, підпорядковуючи тим самим свої дії досягненню поставлених цілей та перетворенню дійсності. Адже, воля суб'єктів, як відзначає вчена, проявляється максимально, якщо законодавець віддає на їх розсуд право визначати свою поведінку, не виходячи при цьому за межі, встановлені законом. Таким чином, під локальною нормотворчістю С. В. Ухіна розуміє діяльність уповноважених суб'єктів, які є частиною механізму правового регулювання, яка здійснюється на делегованій або компетенційній основі і направлена на розробку, прийняття та встановлення норм (правил) загального характеру, що регламентують різноманітні сфери діяльності організації, а також взаємовідносини, які виникають між її членами [11, с. 19-21].

Отже, правове регулювання суспільних відносин у сфері праці також здійснюється за допомогою компетентних суб'єктів, які розробляють та приймають правові норми безпосередньо на підприємстві чи організації, незалежно від форми власності. Такі норми мають назву локальних, а діяльність по їх створенню іменується локальною або місцевою нормотворчістю. Локальна нормотворчість здійснюється безпосередньо учасниками трудових відносин, які беруть участь у створенні цих норм та можуть впливати на їх зміст. Це дає можливість працівникам знати обсяг належних їм прав та

обов'язків, що визначені локальними нормами, максимально пристосовуючи їх для реалізації своїх інтересів та задоволення потреб.

У правовій літературі також існують різні точки зору щодо юридичної природи та сутності локальних норм. Так, наприклад, Ф. М. Левіант вважала, що локальна норма – це правило загальнообов'язкової поведінки, санкціоноване державою, прийняте в погоджувально-договірному порядку трудовим колективом з метою встановлення та захисту прав, закріплення обов'язків членів даного колективу. Необхідно наголосити на тому, що автор під правилом загальнообов'язкової поведінки розуміє необмежене коло осіб на конкретному підприємстві, на яких поширюється дія локальних норм. Головне, щоб вони були учасниками тих суспільних відносин, які регулюються локальними нормами [12, с. 66]. Р. І. Кондратьєв визначає локальну правову норму як правило загальнообов'язкової поведінки, попередньо санкціоноване державою, прийняте в установленому порядку безпосередньо на підприємстві (об'єднанні) та діюче в його межах, конкретизуючи (доповнюючи) загальну норму відповідно до особливостей трудових відносин на даному конкретному виробництві та заповнюючи (при певних обставинах) прогалини в трудовому законодавстві [8, с. 12]. Найбільш повно поняття локальної норми, на нашу думку, розкривається С. В. Ухіною, яка визначає її як правило поведінки, що приймається в конкретній організації колективом або його представницьким органом, відповідно до повноважень, що регулює внутрішньо організаційні відносини в межах цієї організації та не повинно суперечити діючому законодавству [11, с. 42].

Таким чином, локальна правова норма є правовою підставою (базою) для локальної нормотворчості, оскільки представляє собою правило поведінки загального характеру, розраховане на членів даного трудового колективу. Загальний характер локальної правової норми, як і будь-якої норми права, полягає в тому, що вона покликана регулювати не поодинокі, а багаторазово повторювані або триваючі суспільні відносини та впорядковувати відносини певного виду [7, с. 81]. Як наслідок, таке регулювання здійснюється шляхом встановлення конкретних прав та обов'язків працівників на підприємстві, його структурних та функціональних підрозділах у відповідних нормативних документах, маючих локальний характер, які є результатом нормотворчої діяльності уповноважених суб'єктів.

Разом з тим, не слід забувати, що поряд із державною або централізованою нормотворчістю суб'єктів трудового права, існує й корпоративна нормотворчість, суб'єктами якої виступають виключно роботодавці та їх об'єднання, професійні спілки та їх об'єднання або самостійно трудові колективи. Тому цілком закономірно постає питання щодо юридичної природи корпоративних норм та їх місця у системі локального нормотворення.

Так, з позиції теорії держави та права корпоративні норми розглядаються як загальнообов'язкові правила поведінки, що приймаються організацією, поширюються на її членів, учасників, працівників, виражають узгоджену волю, регулюють внутрішні відносини та визначають правосуб'єктність організації. Є. О. Харитонов вивчаючи цю ж тематику, взагалі доходить до висновку, що корпоративні норми, за своєю суттю, є нормами права, предметом регулювання яких виступають цивілістичні аспекти корпоративних відносин, також є різновидом норм цивільного законодавства [13, с. 33, 35]. Тоді як С. Соляр корпоративні акти та норми, що містяться в них, відносить до актів, які приймаються різноманітними інститутами громадянського суспільства, дія яких поширюється на членів об'єднання. Локальні ж акти, на її погляд, доцільно відносити до актів, що приймаються та розробляються органами місцевого самоврядування як одним із інститутів громадянського суспільства, які наділені повноваженнями нормотворення, оскільки дія актів місцевого самоврядування поширюється на відповідну територію, і таким чином, мають місцевий (локальний характер). Крім того, досліджуючи корпоративну нормотворчість громадянського суспільства, автор виокремлює наступні риси корпоративних норм: 1) мають регулятивний характер; 2) характеризуються багаторазовим їх використанням; 3) поширюють свою дію на заздалегідь не визначених осіб; 4) видаються у письмовій формі уповноваженим на те органом; 5) мають загальнообов'язковий та вольовий характер [13].

На наше переконання обидві наведені позиції є досить спірними, і найбільш вдало це підтверджує М. О. Томашевська, з позицією якої ми цілком погоджуємося. Так, вчена, досліджуючи проблеми корпоративних актів у системі джерел права України, виокремила найбільш характерні ознаки корпоративних норм, які скрупульозно висвітлюють їх правову природу, серед яких: 1) дія поширюється на певне коло суб'єктів, що є членами організації; 2) корпоративні норми фіксуються у документах локальної сфери дії; 3) якісна (персональна) характеристика колективу може змінюватися, що наближає корпоративні норми до договірних, де склад учасників визначається поіменно, але, на відміну від останніх, корпоративні норми не персоніфіковані, у них відсутня вказівка на конкретного адресата; 4) за сферою дії корпоративні норми обмежуються не територією організації, а членством або належністю до цієї організації; 5) приймаються безпосередньо колективом шляхом узгодження волі його членів; 6) перевіряються з боку держави на відповідність чинному законодавству шляхом реєстрації; 7) належать до різних галузей права; 8) регулюють типові операції, види діяльності, вчинки, тобто є нормами, що повторюються у діях більшості або навіть усіх членів колективу [14].

Зрештою можна констатувати, що корпоративні норми заповнюють прогалини в нормативній системі права і мають допоміжний характер. Предметом їх регулювання є відносини усередині організації (встановлення порядку призначення окремих працівників, деталізація кваліфікаційних та посадових функцій окремих посадових осіб, визначення правового статусу відокремленого підрозділу тощо). В цьому контексті є слушною думка М. О. Маргуліса, що похідний характер і локальної, і корпоративної нормотворчості щодо централізованого регулювання дозволяє розглядати корпоративну нормотворчість по аналогії з локальною. Перш за все, відмічає автор, це проявляється в тому, що локальне регулювання як би продовжує централізоване. Іншими словами, якщо розглядати процес правового регулювання в динаміці як сукупність послідовних етапів нормативного правового впливу, то локальне регулювання виступає як завершуюча частина цього процесу. Безсумнівно, що для досягнення цілі правового регулювання необхідно знайти таке співвідношення централізованого та локального регулювання, яке б відповідало вимогам оптимальності [15, с. 25]. І саме корпоративні норми права являються результатом правової спеціалізації, встановлюються з метою конкретизації та деталізації, обліку своєрідності конкретних відносин. Як можна відзначити з наведеного визначення, локальні нормативні акти містять правила поведінки загального характеру, що відрізняє їх від організаційно-розпорядчих документів підприємства, які є індивідуальними актами або актів тлумачення, які використовуються для доведення до відома і роз'яснення норм централізованого державного регулювання з урахуванням специфіки конкретного підприємства. Локальні нормативні акти, оскільки припускають свободу нормотворчості, не нав'язану ззовні, будуються найчастіше за принципом узгодження волі всіх або більшості суб'єктів таких відносин і виражають баланс їх інтересів, водночас корпоративне нормотворення носить характер визначення особливостей діяльності в окремих сферах діяльності конкретного підприємства, установи організації чи сприяє уточненню розуміння регулювання окремої предметної спрямованості діяльності чи деталізації його правового статусу.

Узагальнюючи зазначене, можемо стверджувати, що локальні нормативні акти приймаються, в основному, для виконання нормативно-правового акту, який наділений більшою юридичною силою (як правило, законодавчого акту), в якому зазначається на необхідність (можливість) прийняття такого акту (наприклад, правила внутрішнього трудового розпорядку, локальні акти у сфері охорони праці тощо). Норми ж, які містяться в корпоративному акті, за звичай, регулюють специфічні відносини корпорації, відносини, можливість регулювання яких правовими нормами не передбачена в нормативно-правових актах або вказівка на таку можливість

подана в загальному вигляді (наприклад, регламенти корпоративних об'єднань). Тим самим, сфера локальної нормотворчості є ширшою ніж сфера корпоративної нормотворчості, а право локального регулювання охоплює право корпоративного регулювання. Разом з тим і локальна, і корпоративна норма по-перше, як би синтезує волю держави і організації, по-друге, приймається на підприємстві і діє в його межах, по-третє, конкретизує загальну норму стосовно до специфіки даного підприємства [9, с. 32].

Література:

1. Российское трудовое право / Отв. ред. А.Д. Зайкин. – М.: Изд. группа НОРМА-ИНФРА М., 1998. – 415 с.
2. Трудовое право России : учебник / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – М.: Юристъ, 2002. – 560 с.
3. Советское трудовое право: проблемы использования трудовых ресурсов / Под ред. С.А.Иванова. – М.: Наука, 1990. – 303 с.
4. Трудовое право и научно-технический прогресс / Под ред. С.А. Иванова. – М.: Юрид. лит., 1974. – 563 с.
5. Теоретические вопросы систематизации советского законодательства / Астрахан Е.И., Беляева З.С., Братусь С.Н., Брауде И.Л., и др.; под ред.: Братусь С. Н., Самошенко И.С. - М.: Госюриздат, 1962. – 575 с.
6. Тарасова В.А. Локальное правовое регулирование труда //Трудовое право: Энциклопедический словарь. – М., 1979. – С. 197 – 198.
7. Антонова Л. И. Локальное правовое регулирование. Теоретическое исследование / Л. И. Антонова. – Л.: ЛГУ, 1985. – 152 с.
8. Кондратьев Р. И. Сочетание централизованного и локального правового регулирования трудовых отношений / Р.И. Кондратьев. – Львов, Вища школа, 1977. – 150 с.
9. Шиткина И. С. Правовое регулирование деятельности акционерных обществ внутренними (локальными) документами: дис. ... канд. юрид. наук; специальность: 12.00.03 / Ирина Сергеевна Шиткина. – М., 1997. – 301 с.
10. Коляда Т. А. Дифференція правового регулювання праці за трудовим законодавством України: дис. ... канд. юрид. наук : специальность: 12.00.05 / Тетяна Анатоліївна Коляда. – Х., 2004. – 184 с.
11. Ухина С. В. Локальное нормотворчество (вопросы теории и практики): дис. ... канд. юрид. наук; специальность: 12.00.01/ Светлана Владимировна Ухина. – Коломна., 2005. – 197 с.
12. Левиант Ф. М. О юридической природе локальных норм права, регулирующих трудовые отношения на промышленных предприятиях / Ф. М. Левиант // Правоведение. 1970. – № 5. – С. 58-67.
13. Харитонов Є. О. Місце корпоративних норм у системі форм (джерел права) / Є. О. Харитонов // Корпоративне право в Україні : становлення та розвиток : зб. наук. пр. (за матеріалами міжрегіон. наук.-практ. конф., м. Івано-Франківськ,

- 26-27 верес. 2003 р.) – К., 2004. С. 33, 35 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/Vapnu/2010_4/8Solyar.
14. Томашевська М. О. Корпоративні норми в системі джерел права України / М. О. Томашевська // Держава та право : зб. наук. пр. Юрид. і політ. науки. – К., 2002. – Вип. 18. – С. 47-50 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/Vapnu/2010_4/8Solyar.
15. Маргулис, М. А. Нормотворчество корпоративных объединений в области спорта: дис. ... канд. юрид. наук; специальность: 12.00.01 / Маргулис Михаил Александрович. – М., 2006. – 186 с.

Сироха Д. Юридическая природа корпоративных норм и их место в системе локального нормотворчества.

В статье, на основе анализа научных взглядов ученых и норм действующего законодательства Украины, исследованы теоретические подходы относительно толкования таких понятий, как «локальное правовое регулирование» и «корпоративная норма». Указано, что локальные нормативные акты принимаются, в основном, для выполнения нормативно-правового акта, который наделен большей юридической силой, а корпоративные, обычно, регулируют специфические отношения корпорации, отношения, возможность регулирования которых, правовыми нормами не предусмотрена. Сделан вывод о том, что сфера локального нормотворчества является шире, чем сфера корпоративной нормотворчества.

Ключевые слова: норма, правовое регулирование, локальный нормативный акт, корпоративный акт.

Siroha D. The legal nature of the corporate rules and their place in the system of local rule-making.

The article, based on an analysis of scientific views of scholars and current legislation of Ukraine, the theoretical approaches to the interpretation of such notions as «local regulation» and «corporate rule» are given. In the article is indicated that local regulations adopted, mainly for the performance of a legal act, which is endowed with greater legal force, and corporate usually regulate specific relationships corporation relations, the possibility of regulating which legal provisions not provided. It is concluded that the scope of local rule-making is broader than corporate rulemaking.

Keywords: rule, regulation, local regulation, corporate act.

УДК 343.156.7

Суховерська З. З.,
*аспірантка Львівського національного університету
імені І. Франка*

НЕВІДПОВІДНІСТЬ ПРИЗНАЧЕНОГО СУДОМ ПОКАРАННЯ СТУПЕНЮ ТЯЖКОСТІ КРИМІНАЛЬНОГО ПРАВОПОРУШЕННЯ ТА ОСОБІ ОБВИНУВАЧЕНОГО ЯК ПІДСТАВА ДЛЯ ЗМІНИ АБО СКАСУВАННЯ СУДОВИХ РІШЕНЬ

В статті охарактеризовано юридичну природу невідповідності призначеного судом покарання ступеню тяжкості кримінального правопорушення та особі обвинуваченого як підстави для зміни або скасування судових рішень. В результаті дослідження запропоновано низку заходів, спрямованих на зменшення кількості скасованих рішень суду з підстав невідповідності призначеного судом покарання ступеню тяжкості кримінального правопорушення та особі обвинуваченого.

Ключові слова: загальні засади призначення покарання, підстави для скасування або зміни судових рішень, невідповідність призначеного судом покарання, ступінь тяжкості кримінального правопорушення, особа обвинуваченого.

Актуальність теми. Право звернення до судів вищих інстанцій як засіб перевірки законності та справедливості судових рішень є важливою складовою судочинства в Україні. Обраний Україною європейський вектор зумовив запровадження у Конституції України нових порядків перегляду судових рішень – апеляційного та касаційного. У цьому ракурсі отримав втілення процес гармонізації та адаптації національного законодавства до законодавства європейського співтовариства. Отже, проблеми апеляційного та касаційного оскарження судових рішень є актуальними. А тому, у цьому напрямку все ще триває пошук, спрямований на створення дієвих та оптимальних механізмів виявлення та виправлення судових помилок, одним із яких є сукупність підстав (в тому числі невідповідність призначеного судом покарання тяжкості злочину) для скасування або зміни судових рішень.

Зазначимо, що дослідженню визначених у ч. 2 ст. 409 та у п. 3 ч. 1 ст. 438 КПК України підстав для скасування або зміни судового рішення

судом апеляційної інстанції та відповідно судом касаційної інстанції не було присвячено достатньо уваги в сучасній кримінально-процесуальній науці. Ці питання, здебільшого досліджувались окремими авторами лише фрагментарно в ході аналізу проблемних питань стадії апеляційного та касаційного провадження. Зокрема, деяким проблемним аспектам цих питань були присвячені праці таких українських і російських вчених-процесуалістів, як Н.Р. Бобечка, О.Ю. Костюченко, В.Т. Маляренко, Т.В. Шевченко, В.І. Теремцького Д.В. Філіна, В.Ю. Брянского, С.І. Беззубова, В.Л. Головова, О.Н. Палієвої, А.Н. Разінкіної, Т.В.Сахарук, Н.В. Сидорової, Н.С. Чувашової, Н.І. Шелепанова, проте ці дослідження здебільшого присвячені лише окремим аспектам цього інституту.

Метою дослідження є з'ясування стану наукової розробки проблеми визначення загальних засад призначення покарання в теорії кримінального права та проведення юридичного аналізу невідповідності призначеного судом покарання ступеню тяжкості кримінального правопорушення та особі обвинуваченого як підстави для зміни або скасування судових рішень.

Перш за все слід відзначити, що лише справедливе покарання може забезпечити попередження вчинення нових злочинів. В цьому аспекті покарання за вчинений злочин повинно призначатися у відповідності до загальних засад призначення покарання закріплених у Ст.65 КК України.

І наскільки ці засади будуть чітко прописані у законі і правильно застосовуватися судом, настільки справедливим можна визнати призначене на їх підставі покарання [1, с. 12].

Що стосується справедливості судового рішення, то науковець Н.Р. Бобечко вказує, що перевірка справедливості судового рішення означає перевірку: 1) відповідності обраного судом заходу процесуального примусу ступеню тяжкості злочину, у вчиненні якого підозрюється чи обвинувачується особа, та самій особі, щодо якої його застосовано; 2) відповідності призначеного покарання ступеню тяжкості злочину, особі засудженого та обвинуваченого та обставинам, що пом'якшують і обтяжують покарання; 3) відповідності застосованих примусових заходів виховного характеру ступеню тяжкості злочину та особі неповнолітнього; 4) відповідності застосованого примусового заходу медичного характеру ступеню тяжкості суспільно-небезпечного діяння та особі, яка його вчинила, у стані неосудності чи обмеженої осудності, або вчинила злочин у стані осудності, але захворіла на психічну хворобу до постановлення вироку чи підчас відбування покарання [2, с. 344].

Проблема правильного застосування загальних засад призначення покарання як зазначає науковець Бобечко Н.Р. пов'язана із наданням надто широкого права судового розсуду без окреслення орієнтирів призначення

справедливого покарання та не завжди належним професійним рівнем суддів, які вирішують справу за своїми переконаннями, не звертаючись до відповідних нормативних актів, юридичної літератури тощо [2, с. 12].

Окрім цього, відповідно до ч. 1 ст. 11 Конвенції Організації Об'єднаних Націй проти транснаціональної організованої злочинності «Кожна Держава-учасниця за вчинення будь-якого злочину, визнаного таким відповідно до цієї Конвенції, передбачає застосування таких санкцій, які враховують ступінь небезпеки цього злочину» [4]. Саме тому, одним з головних критеріїв індивідуалізації покарання у КК України є врахування судом: 1) ступеня тяжкості вчиненого злочину; 2) особи винного; 3) обставин, що пом'якшують та обтяжують покарання [5].

Вперше, обов'язковість врахування судом ступеня тяжкості вчиненого злочину була закріплена на рівні кримінального законодавства ще у 2001 році. Незважаючи на це, у чинному законодавстві поняття ступеня тяжкості належним чином все ж не розкривається. Воно вживається у двох смислових значеннях:

1) як підстава класифікації злочинів. Так, у статті 12 КК України ступінь тяжкості злочину виступає показником типового рівня суспільної небезпеки злочинів певних видів, що відображається у санкціях;

2) як один із критеріїв індивідуалізації покарання. Відповідно до п. 3 ч. 1 ст. 65 КК України ступінь тяжкості вчиненого злочину, врахування якого є обов'язком суду при призначенні покарання, – це показник індивідуального рівня суспільної небезпеки конкретного злочину, зумовленого його специфічними об'єктивними і суб'єктивними ознаками.

Така ситуація призводить до того, що у судовій практиці зустрічаються випадки неправильного розуміння сутності вказаного критерію.

На даний момент невідповідність призначеного покарання тяжкості кримінального правопорушення та особі обвинуваченого КПК України визначив, як самостійну підставу для скасування або зміни вироку суду першої інстанції (ст. 409) та суду апеляційної інстанції (ст. 438) [6].

При призначенні покарання суди повинні суворо дотримуватися вимог ст. 65 КК України щодо загальних засад його призначення та покарання, а саме: 1) у межах, установлених у санкції статті (санкції частини статті) Особливої частини цього Кодексу, що передбачає відповідальність за вчинений злочин, за винятком випадків, передбачених частиною другою статті 53 цього Кодексу; 2) відповідно до положень Загальної частини цього Кодексу; 3) враховуючи ступінь тяжкості вчиненого злочину, особу винного та обставини, що пом'якшують та обтяжують покарання [5]. Оскільки саме в цих засадах реалізуються принципи законності, справедливості, обґрунтованості та індивідуалізації покарання щодо особи, яка вчинила злочин, по-

винно бути призначене покарання, необхідне і достатнє для її виправлення і для попередження нових злочинів [7].

При визначенні ступеня тяжкості вчиненого злочину, судам необхідно виходити з класифікації злочинів, критерії якої визначені ст. 12 КК України (невеликої тяжкості, середньої тяжкості, тяжкі, особливо тяжкі), а також із особливостей конкретного злочину й обставин його вчинення (форма вини, мотив і мета, спосіб, стадія вчинення, кількість епізодів злочинної діяльності, роль кожного зі співучасників, якщо злочин вчинено групою осіб, характер і ступінь тяжкості наслідків, що настали, тощо). Треба зазначити, що особу винного як чинник, що підлягає врахуванню при призначенні покарання, треба відрізнити від іншого кримінально-правового поняття - суб'єкта злочину. Якщо поняття суб'єкта злочину відповідає на питання, хто повинен нести кримінальну відповідальність за вчинене, то поняття особи винного допомагає відповісти на питання, яке покарання має бути призначено особі, котра вчинила злочин. Ознаки суб'єкта злочину вже враховані законодавцем при конструюванні відповідної санкції, у зв'язку з чим брати їх до уваги ще раз (при призначенні покарання) не слід. Тому безпідставним є віднесення до правових властивостей особи винного при призначенні їй покарання, зокрема, таких обставин, як досягнення особою віку, з якого може наставати кримінальна відповідальність, або наявність осудності чи ознак спеціального суб'єкта злочину. Пункт 3 ч. 1 ст. 65 КК зобов'язує суд всебічно з'ясовувати обставини, які характеризують особу винного, не обмежуючись при цьому обставинами, безпосередньо пов'язаними із вчиненням злочину. Тому пануюча у нашій доктрині позиція, згідно з якою врахування особи винного передбачає врахування судом особливостей, що як позитивно, так і негативно характеризують особу винного і мали місце до, під час або після вчинення злочину, ґрунтується на тексті чинного КК і формальних заперечень викликати не може.

Якщо та чи інша ознака особи винного передбачена законодавцем як обставина, що пом'якшує або обтяжує покарання (наприклад, вчинення злочину неповнолітнім, жінкою в стані вагітності чи особою у стані сп'яніння), вона підлягає врахуванню при призначенні покарання не як характеристика особи винного, а в порядку застосування ст. 66 або ст. 67 КК. Виходячи із змісту ст. 65 КК суд, як уже зазначалось, зобов'язаний врахувати особу винного в цілому (всебічно), а не лише в межах обставин, які пом'якшують або обтяжують покарання. Вважається, що виконання цієї законодавчої вимоги не веде до розширення переліку обставин, перелічених у ч. 1 ст. 67 КК. Разом з тим, очевидно, що врахування на підставі п. 3 ч. 1 ст. 65 КК відомостей, які характеризують особу винного з негативного боку,

фактично дозволяє суду обходити (ігнорувати) вичерпний перелік обтяжуючих покарання обставин.

Обираючи міру покарання, суд не просто може, а зобов'язаний врахувати обставини, що пом'якшують та обтяжують покарання, які наявні у кримінальній справі. Щоправда, з цього правила є два винятки.

По-перше, на підставі ч. 2 ст. 67 КК суд залежно від характеру вчиненого злочину має право не визнати певні обставини обтяжуючими, мотивувавши своє рішення у вироку. До останніх віднесені: вчинення злочину повторно та рецидив злочинів; вчинення злочину на ґрунті расової, національної чи релігійної ворожнечі або розбрату; вчинення злочину в зв'язку з виконанням потерпілим службового або громадського обов'язку; тяжкі наслідки, завдані злочином; вчинення злочину щодо особи, яка перебуває в матеріальній, службовій чи іншій залежності від винного; вчинення злочину з використанням умов воєнного або надзвичайного стану, інших надзвичайних подій; вчинення злочину особою, яка перебуває у стані алкогольного сп'яніння або у стані, спричиненому вживанням наркотичних або інших одурманюючих засобів.

Йдеться про те, що обставина з числа перелічених пише, взагалі-то віднесена законодавцем до числа обтяжуючих і встановлена у конкретній справі судом, на переконання останнього, не пов'язана з характером вчиненого злочину. Як відповідні приклади можна навести такі ситуації: підроблення документа у стані алкогольного сп'яніння; тривалий проміжок часу між злочинами, які утворюють їх повторність; вчинення злочину у стані, спричиненому вживанням наркотичних засобів, якщо особу шляхом погрози фізичної розправи примусили вжити такі засоби, або якщо вживання наркотичних чи інших одурманюючих засобів стало результатом введення особи в оману чи її помилки тощо.

По-друге, на підставі ч. 2 ст. 66 КК суд має право (а не зобов'язаний) визнати такою, що пом'якшу покарання, й ту обставину, яка не зазначена у ч. 1 цієї статті. У такому сенсі наведений у ч. 1 ст. 66 КК перелік обставин слугує для суду певним орієнтиром. До безпосередньо не передбачених КК обставин, які пом'якшують покарання, можуть бути винесені, наприклад, вчинення злочину внаслідок збігу випадкових обставин чи неправильної поведінки потерпілого, відвернення шкідливих наслідків, часткове відшкодування шкоди, відшкодування моральної школи

Визнання обставини такою, що пом'якшує покарання, обов'язково повинно бути вмотивоване у вироку [7].

Аналіз норм кримінального процесуального закону дозволяє дійти висновку, що невідповідність призначеного судом покарання ступеню тяжкості кримінального правопорушення та особі обвинуваченого тягне за собою

скасування або зміну судового рішення. При цьому суд апеляційної інстанції також може змінити вирок суду першої інстанції та пом'якшити призначене покарання, якщо визнає, що покарання за своєю суворістю не відповідає тяжкості кримінального правопорушення та особі обвинуваченого.

Так, Колегія суддів судової палати у кримінальних справах Апеляційного суду Дніпропетровської області від 04 квітня 2013 року, розглянувши у відкритому судовому засіданні за матеріалами кримінального провадження апеляційну скаргу обвинуваченого «Особа 2», щодо якого ухвалено обвинувальний вирок Індустріального районного суду міста Дніпропетровська від 30 січня 2013 року, яким: «Особа 2» засуджено за ст.309 ч.1 КК України до 1 (одного) року 6 (шести) місяців позбавлення волі, дійшла висновку, що судом першої інстанції призначено покарання, яке хоч і не виходить за межі, встановлені санкцією ч.1 ст.309 КК України, але за своїм видом є явно несправедливим через свою суворість і з урахуванням мети покарання, особи винного та обставин справи. А тому керуючись ст.376 ч.2 КПК України, ст.405 КПК України, ст.407 КПК України, ст.408 КПК України, ст.414 КПК України, Колегія суддів, ухвалила: вирок суду першої інстанції від 30 січня 2013 року, в частині призначеного покарання «Особа 2» – змінити, пом'якшити останньому покарання, призначивши «Особа 2» покарання за вчинення злочину, передбаченого ч.1 ст.309 ч.1 КК України у виді шести місяців арешту з триманням засудженого в умовах ізоляції [8].

Якщо суд апеляційної інстанції визнає покарання надмірно м'яким, то за наявності апеляційної скарги прокурора, потерпілого або його представника, у якій ставиться питання про скасування вироку саме з цих підстав, він вправі скасувати вирок суду першої інстанції й ухвалити свій вирок, призначивши більш суворе покарання відповідно до ст.421 ч.1 КПК України.

Так, Колегія суддів судової палати у кримінальних справах Апеляційного суду Автономної Республіки Крим своєю ухвалою від 11 червня 2013 р., розглянувши у відкритому судовому засіданні кримінальне провадження за апеляційною скаргою прокурора у кримінальному провадженні на вирок Первомайського районного суду АР Крим від 18 квітня 2013 року, яким «Особу 6», раніше судимого, визнано винним у пред'явленому обвинуваченні за ознаками кримінального правопорушення, передбаченого ч.2 ст.185 КК України, та призначено покарання у виді 2 (двох) років позбавлення волі.

Відповідно до ст.ст. 75, 76 КК України звільнено від відбування призначеного покарання з випробуванням строком на 3 (три) роки

У своєму вирокі Колегія суддів обґрунтовує, що при призначенні «Особа 6» покарання суд першої інстанції вимоги ст.ст. 409, 414 КПК Укра-

їни та ст. 12, 65, 75 КК України у повному обсязі не виконав та призначив обвинуваченому покарання, яке не відповідає як тяжкості вчиненого кримінального правопорушення, так і його особі. Як наслідок керуючись ст.ст. 404, 405, 407, 409, 414, 420 КПК України, Колегія суддів постановила: 1) Вирок Первомайського районного суду АР Крим від 18 квітня 2013 року відносно «Особа 6» в частині призначеного йому покарання – скасувати. 2) Постановити в цій частині новий вирок, яким «Особа 6» призначити покарання за ч.2 ст. 185 КК України у виді 1 року 6 місяців обмеження волі [9].

Відповідно до ст.421 ч.3 суд апеляційної інстанції також може скасувати ухвалу про застосування примусових заходів медичного чи виховного характеру і постановити свою ухвалу у разі необхідності застосування більш суворого виду примусових заходів медичного чи виховного характеру. При цьому, як і у випадку ухвалення нового вироку про призначення більш суворого покарання, ухвала суду першої інстанції про застосування примусових заходів медичного чи виховного характеру може бути скасована у зв'язку з необхідністю застосування суворішого виду примусових заходів медичного чи виховного характеру лише у разі, якщо з цих підстав апеляційну скаргу подали прокурор, потерпілий чи його представник.

Як свідчить судова практика [11; 12; 13], найпоширенішою причиною скасування призначеного судом покарання з підстав невідповідності його ступеню тяжкості кримінального правопорушення та особі обвинуваченого є призначення покарання, яке за своїм видом чи розміром є явно несправедливим через м'якість.

Відомі вчені-процесуалісти велику увагу приділяли дослідженню суті цього правового явища (інституту апеляції). Так, М.А. Чельцов-Бебутов суть апеляції вбачав у тому, що сторони отримують додаткову гарантію справедливості вироку суду, оскільки, перш ніж стати остаточним, вирок перевіряється судом вищого рівня, судді якого більш досвідчені та кваліфіковані [14, с. 208]. А тому їх професійність та колегіальний склад повинні стати інструментом для нівелювання прорахунків, допущених суддею суду першої інстанції.

Пленум Верховного Суду України у своїх постановах неодноразово звертав увагу суддів на необхідність індивідуалізації покарання з урахуванням ступеня тяжкості, обставин учинення злочину, його суспільно небезпечних наслідків і відомостей про особу винного. Саме тому призначення судом покарання, яке не відповідає ступеню тяжкості вчиненого злочину і особі винного, є підставою для скасування чи змінення вироку. Невідповідним ступеню тяжкості кримінального правопорушення та особі обвинуваченого визнається таке покарання, яке хоч і не виходить за межі, встановле-

ні відповідною статтею (частиною статті) закону України про кримінальну відповідальність, але за своїм видом чи розміром є явно несправедливим через м'якість або через суворість [6]. При чому, це стосується як основного, так і додаткового виду покарання. Тим самим, призначення несправедливого, тобто такого, що не відповідає вимогам кримінального процесуального закону, покарання свідчить про несправедливість вироку загалом.

У цьому аспекті, слушною є думка проф. В.О. Навроцького з приводу того, що «значна кількість помилок у кримінально-правовій кваліфікації залишається невиявленою» [15, с. 609], яку у повній мірі і без перебільшення можна віднести і до такого етапу застосування кримінального закону як призначення покарання. Будемо сподіватися, що випадки призначення судом покарання, яке не відповідає ступеню тяжкості кримінального правопорушення та особі обвинуваченого будуть своєчасно виявлятися, усуватися, а узагальнення та ґрунтовний аналіз їх причин з боку відповідних інстанцій скерує правозастосовну діяльність у вірне русло.

Таким чином, з метою зменшення кількості скасованих рішень суду з підстав невідповідності призначеного судом покарання ступеню тяжкості кримінального правопорушення та особі обвинуваченого, що свою чергу, відповідатиме обраному Україною напрямку щодо створення демократичної правової держави, необхідно:

- узагальнити причини скасування судових рішень з підстав невідповідності призначеного судом покарання ступеню тяжкості кримінального правопорушення та особі обвинуваченого та вжити заходів щодо усунення таких причин;

- визначити категорії справ, які потребують як проведення узагальнення судової практики, так і підготовки відповідних роз'яснень Постанов Пленуму щодо застосування судами відповідного законодавства для забезпечення єдності судової практики;

- продовжити практику надання методичної та практичної допомоги судам нижчого рівня з робочими виїздами на місця;

- організувати підготовку пропозицій про внесення змін до чинного законодавства України, особливо щодо удосконалення процесуального законодавства.

Література:

1. Сахарук Т.В. Загальні засади призначення покарання за кримінальним правом України та зарубіжних країн: порівняльний аналіз: Дис. ...канд. юрид. наук: Спец. 12.00.08 «Кримінальне право та кримінологія; кримінально-виконавче право» / Т.В. Сахарук. – Х., 2006. – 226 с.

2. Бобечко Н.Р. Система перегляду судових рішень у кримінальному судочинстві України та засади, на яких вона ґрунтується / Н.Р. Бобечко // Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні: матеріали XV регіональної науково-практичної конференції (4-5 лютого 2009 р.). – Львів: Юридичний факультет Львівського національного університету імені Івана Франка, 2009. – С. 342-346.
3. Личность преступника и применение наказания / Под ред. Б.С. Волкова, В.П. Малкова. - Казань: Изд-во Казан. ун-та, 1980. – 216с.
4. Конвенція Організації Об'єднаних Націй проти транснаціональної організованої злочинності від 15.11.2000. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_789/para09#o9.
5. Кримінальний кодекс України. Закон України від 05.04.2001 № 2341-III / Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 25-26. – ст.131.
6. Кримінальний процесуальний кодекс України: Закон України від 13.04.2012 № 4651-VI / Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 9-10, № 11-12, № 13. – ст.88.
7. Про практику призначення судами кримінального покарання: Постанова пленуму Верховного Суду України від 24 жовтня 2003 р. № 7. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/v0007700-03>.
8. Ухвала Апеляційного суду Дніпропетровської області від 04 квітня 2013 р. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/30542815>.
9. Вирок Апеляційного суду Автономної Республіки Крим від 11 червня 2013 р. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/31763843>.
10. Кримінальний процесуальний кодекс України. Науково-практичний коментар: у 2 т. / за заг. ред. В. Я. Тація, В. П. Пшонки, А. В. Портнова; Нац. акад. прав. наук України. – Х.: Право, 2012. – Т. 2. – 661 с.
11. Вирок апеляційного суду Вінницької області від 13 травня 2013 р. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/3118649>.
12. Вирок апеляційного суду дніпропетровської області від 09 квітня 2013 р. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/30575951>.
13. Вирок Апеляційного суду Рівненської області 24 квітня 2013 р. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/30881252>.
14. Чельцов-Бебутов М.А. Курс уголовно-процессуального права: очерки по истории суда и уголовного процесса в рабовладельческом, феодальном и буржуазном государствах / М.А. Чельцов-Бебутов. – СПб. : Альфа : Равена, 1995. – 840 с.
15. Навроцький В. О. Основи кримінально-правової кваліфікації : [навч. посіб.] / В. О. Навроцький. – К. : Юрінком Інтер, 2006. – 704 с.

Суховаерская З.З. Несоответствие назначенного судом наказания степени тяжести уголовного преступления и личности обвиняемого как основание для изменения или отмены судебных решений.

В статье охарактеризовано юридическую природу несоответствия назначенного судом наказания степени тяжести уголовного преступления и личности обвиняемого как основания для изменения или отмены судебных решений. В результате исследования предложен ряд мер, направленных на уменьшение количества отмененных решений суда по основаниям несоответствия назначенного судом наказания степени тяжести уголовного преступления и личности обвиняемого.

Ключевые слова: общие начала назначения наказания, основания для отмены или изменения судебных решений, несоответствие назначенного судом наказания, степень тяжести уголовного правонарушения, личность обвиняемого.

Suchowerska Z.Z. Inconsistency punishment imposed by the court to the seriousness of a criminal offense and the accused person as the basis for modification or cancellation of judgments.

The article describes the legal nature of non-compliance penalty imposed by the court to the seriousness of a criminal offense and the person of the accused as the reason for the change or cancellation of judgments. In the result of the study was proposed a series of measures, aimed at reducing the number of successful appeals court on grounds of non-compliance penalty imposed by the court the seriousness of a criminal offense and the person accused.

Keywords: general principles of sentencing, the grounds for cancellation or modification of judgments, court-appointed non-compliance penalties, the severity of the criminal offense, the accused person.

УДК 342.92

Khachaturov A.E.
legal adviser of TPK «Astarta-Met»

HISTORY AND PRESENT TIME OF PUBLIC REGULATOR POLICY OF UKRAINE

The article investigates the development of state regulatory policy in Ukraine. Stages from inception to the present day. Describing it appropriate at each stage, the experience of implementation. Illuminated, that the state regulatory policy defines standards necessary procedures for the preparation and decision-making at all levels, contributes to the improvement of legal regulation of economic activity in the field of entrepreneurship.

Keywords: state regulatory policy, business entities, legal regulation, business activity, management decisions.

Abandonment from an administrative case an economy frame and passing to the market economy consists in the necessity of creation of corresponding legislative base that would give direction for further development of economy and society on the whole. Ukraine passed a few stages in development of regulator politics, beginning from 1991 and to present time. During this time large experience of introduction of regulator politics was turned out as one of key trends of public policy, legal adjusting of economic and administrative relations sent to perfection [1].

On the first stage of development of public regulator policy of Ukraine in the field of a menage (1991-1995) there was creation of the legal field for becoming of enterprise and creation of the State committee of Ukraine from assistance to the small enterprises and enterprise. In particular, Law of Ukraine from 07.02.1991 «About an enterprise» determined general legal, economic and social principles of course of business (enterprises) citizens and legal entities on territory of Ukraine, setting the guarantees of freedom of enterprise and him state support, and Law of Ukraine from 27.03.1991 «About enterprises in Ukraine» was sent to providing of independence of enterprises, determined them rights and responsibility in realization of economic activity, regulated the relationships of enterprises with other enterprises and organizations, Advices of deputies of people's, organs of state administration. Both these laws induced persons interested

to the enterprise and establishment of own business, creating favorable terms for the accrued enterprises in taxation, crediting and others like that [2].

The second stage of becoming and development of government control in the field of a menage (1996-1999) was characterized by forming of conceptual principles of public policy from maintenance of enterprise, normatively-legal providing of his further development, and also determination of basic principles of politics of deregulation, simplification of order of taxation and input of the permissive system of entrepreneurial activity. Yes, on April, 3 in 1996 Resolution of Cabinet of Ministers of Ukraine was accepted «About Conception of public policy of development of small enterprise». on June, 28 of the same year Verkhovna Rada of Ukraine is accept Constitution of Ukraine, that is envisage freedom of enterprise, and on January, 29 in 1997 Cabinet of Ministers of Ukraine accepted Resolution «About Program of development of small enterprise in Ukraine on 1997-1998».

The aim of the indicated Program was providing of steady development of small enterprise as an inalienable sector of market economy and main catalyst of creation of new workplaces. She became one of mechanisms of support of small enterprise and by the catalyst of decision of problems of his development. It is very important that already the key social value of small enterprise is distinguished in this program, namely rapid creation of workplaces (what, besides, does not need the state financing) that are very important for the budget of our state [3].

The third stage of legislative registration of public regulator policy in the field of a menage (2000-2009) began edition with the aim of non-admission of narrowing of maintenance and volume of right for citizens on entrepreneurial activity, input of effective government control in the field of the enterprise of Decree of President of Ukraine from 22.01.2000 № 89/2000 «About the input of single public regulator policy in the field of an enterprise», that defined a single public regulator policy in the sphere of enterprise as the activity, sent to the achievement of optimal level of adjusting of enterprise, removal of legal, economic and administrative obstacle in realization right on entrepreneurial activity, and also basic principle organization normative adjusting entrepreneurial activity [4].

For determination of legal and organizational principles of realization of public regulator policy on was September, 11, 2003 passed an act Ukraine «About principles of public regulator policy in the field of economic activity». Gave inuring this law to both the citizens to the business entities and public authorities new possibilities in relation to providing of procedural openness of public and planning of efficiency of imperious decisions authorities. The openness of power was determined by the not so much requirements of leaders of public au-

thorities, how many requirements and maintenance of procedures that is certain this law and specify the order of actions of government bodies during making decision, list and maintenance of necessary information that must be promulgated.

And for this reason the requirements of regulator politics present the not so much instrument of public policy in relation to a small enterprise, how many mechanism of public policy in relation to an enterprise on the whole, and also mechanism of providing of transparency and openness of power, efficiency and objectivity of imperious decisions [5].

Following, fourth, the stage (from 2010 - to this day) is characterized by forming of the legal field in relation to an input in Ukraine of European approaches in the field of delegation of functions of the state to the subjects of menage, creation of favourable terms for development of enterprise, simplification of terms of establishment of business and exit from him, reduction of intervention from the state in economic activity of subjects of menage, simplification of the system of receipt of permissions, decline of pressure on business from the side of supervisory organs. By legal framework of collaboration between the state and private business on the basis of partnership, taking into account interests of parties Law of Ukraine became from 01.07.2010 «About state-private partnership».

In his state-private partnership is certain as a system of relations between state and private partners during realization of that to possibility of both partners unite, with corresponding distribution of risks, responsibility and receipt of positive end-point for a mutually beneficial collaboration on long-term basis in creation of new and modernizations of operating objects, that need bringing in of investments, and using such objects.

For the achievement of considerable reduction to the amount of subjects of menage, that carry out the activity illegally, after the acceptance of court and imperious decisions about their stopping, and also for providing of completion of process of including to the Only state register of information about operating subjects of menage, that is registered to July, 1, 2004 by Verkhovna Rada was passed an act Ukraine from 01.07.2010 «About making alteration in Law of Ukraine» On state registration of legal entities and physical person-businessman» in relation to simplification mechanism state registration stopping subject menage».

Together with it, by the State committee of Ukraine on questions regulator politics and enterprise on implementation of p. of 3 Plans of measures in relation to the input of the system of electronic state registration of subjects of menage on 2011, in obedience to resolution of Cabinet of Ministers of Ukraine from 21.05.2009 № 551, Law of Ukraine was worked out «On making alteration in

Law of Ukraine «On state registration of legal entities and physical persons-businessmen» in relation to realization of electronic registration», that is accepted the Verkhovna rada Ukraine 19.10.2010. The acceptance of this law created terms for further simplification of registration procedures, reduction of corruption displays due to absence of contact of declaring with a state recorder and became an effective measure, as an imitation of registration case documents, in case of their loss, will lose sense, that, in turn, will increase guarantees in relation to the protection of property ownership of legal entities and their proprietors rights.

In addition, the order of receipt of information was considerably simplified from the only state register of legal entities and physical persons-businessmen, doing him maximally operative due to possibility of presentation of queries in an electronic kind. The ponder able benefit of input in Ukraine of mechanism of electronic state registration of subjects of menage is confirmed by practice of application of electronic registration of companies in many countries of European Union, that already witnessed the high efficiency [6].

However, with an acceptance on March, 22 in 2012 to Law of Ukraine «On development and state support of small and middle enterprise in Ukraine» new legal and economic principles of public policy are actually certain in the field of support and development of small and middle enterprise [7].

Thus, optimization of government control of economy for almost 2 decades tries to assist small enterprises and enterprise on the whole. As a main task herein comes forward: realization of state support and co-ordinations of development of enterprise, including small business, realization of strategy of public policy of development of public production, assistance to structural alteration of economy, forming of the system of measures in relation to providing of economic independence of Ukraine [8].

An input of the today's new going near government control of sphere of enterprise is one of main priorities of activity of executive bodies in relation to realization of economic reforms and removal of contradictions between a public situation and politics that became inadequate in present to the necessities of market relations tense.

The process of deepening of new reforms needs changes system of adjusting of sphere of economic activity, exception of excessive state interference. Because as practice of realization of public regulator policy testifies in the field of an enterprise, that expediency of her distribution on adjusting of economic relations needs legislative claim of positions that appeared and especially fixing of transparency of process of acceptance of state decisions. Because it must activate activity of publicly-legal institutes able to influence on reduction of administra-

tive pressure of adjusting of sphere of economic relations and balance interests of public organs and subjects of menage [9].

And the primary objective of this politics must crystallize for such, namely: achievement of interests of business entities in the civilized legal environment by providing of minimum state interference with business, improvement of the legal adjusting of economic and administrative relations between regulator or other public authorities and subjects of menage, and in economic sense is a maximal decline of transaction and tax charges of small and midsize businesses.

Realization of this task will give a powerful push for development of enterprise, that largely will work out the problems of employment of population, will decrease social tension in society and will add possibility to develop those directions of economic activity, that beside the purpose to develop to large business or subjects state to the sector of economy. This activity economically active part of population it will become, in turn, by a push for an origin and realization of innovative foods, height of economy on the whole [7].

Such activity of economic development of reforms will become in turn, by the push of enriching of country due to the increase of enterprise, because in the conditions of financial crisis and chronic deficit of budget successful realization of regulator politics will add possibility to decrease loading on a budget not only due to reduction of volumes of financing of the government program of employment of population but also due to money of population, that will be brought over to development of own business. In this understanding regulator politics will perform the duty of instrument of realization of problems of employment of population, problems of investing in the economy of the state of money that is kept a population [9].

And also, a public regulator policy will define certain standards in relation to necessary procedures of preparation and making decision on all imperious levels. The self use of norms and principles of regulator politics in Ukraine will give an opportunity to provide passing of state administration to the new quality level. Coming from the principles of public regulator policy, envisaged by Law, the actions of all participants of regulator process that has long-term character must be sent to providing of balance of interests of subjects of menage, citizens, state. Forming of such balance depends on the acceptance of the self-weighted decisions from the input of new government controls taking into account maximally possible positive results due to the minimally necessary charges of resources [5].

A public regulator policy in the field of a menage contains a corresponding having a special purpose constituent - establishment of simple, clear, clear, only for all rules, has concrete reference-points on providing of right each on entrepreneurial activity, namely: avouching for every subject of menage defence of

him legal rights and interests in relationships with other subjects and organs of public administration and sent to realization of conceptual ideas, objective interests of subjects of menage, society and state related to the achievement [9].

Conclusion. To Tom, the problem of effective participation of the state in the field of a menage has and today outstanding value and related to effectiveness, effectiveness of the measures actions, binding overs, carried out by her, achievement of the put aims. But, for today regulator politics in Ukraine does not come forward as an effective instrument of state influence on an enterprise. Confirmation of it is absence of clear practice of realization of public regulator policy, in accordance with what change in a legislation about an enterprise can be brought in only taking into account their efficiency. Any changes in an economic sphere must take place within the framework of the general conception in good time formed and accepted in the order set by a law.

It will not only do impossible realization of incompatible inter se measures of influence public organs on economic activity but also will assist adjusting of national discussion of projects of regulator acts and, as a result, forming of the proper public regulator policy taking into account efficiency of the economic - legal adjusting. And such measures must be recreation of near sometimes, so as realization of public regulator policy in the sphere of menage consists in organization and efficiency of legal relationships between regulator organs, organs of public administration and subjects of menage with the aim of providing of acceptance economically of expedient and effective regulator acts, reduction of intervention from the state in activity of subjects of menage and removal of obstacles for further development of economic activity.

Although, in times of development of our state the normative providing of public regulator policy of Ukraine in the field of a menage passed the protracted and difficult way of development, by a result what creation of more favourable terms became for the conduct of economic activity, input in Ukraine of European approaches in the field of delegation of functions of the state to the subjects of menage. A public regulator policy is given in the field of a menage need to both the state and businessmen, in fact she provides not only the procedural order of administrative activity, but also up to a point harmonizes public and private interests in the field of a menage.

References:

1. Boc'ora L. A. the Financial mechanism of development of small enterprise in Ukraine : of dis. ... can. economic of sciences : 08.00.08 / L. A. Boc'ora; Lviv national university by Ivan Franco. Lviv, 2015 - 272 p.s

2. Mescheryakov A. A. Regulator politics as constituent of providing of economic security in Ukraine / of A. A. Mescheryakov , C. B. Sopotyan // Announcer of Academy of custom service of Ukraine. are Series: Economy. - 2011. - № 1. - C. 34-39.
3. Saniahmetova N. O. Adjusting of entrepreneurial activity in Ukraine: of dis. doct. sciences : 12.00.07 / N. O. Saniahmetova ; Odesa state legal academy.Odesa, 1998. are 35 p.s
4. Kravc'ova T. M. Administrative -legal principles of realization of public regulator policy in the sphere of menage : dis. ..doct.sciences : 12.00.07 / T. M. Kravc'ova ; National university internal businesses. - H., 2004. are 456 p.s
5. Poznyakova H. I. Directions of realization of aims of regulator politics in the field of trading in light oil products in Ukraine / of H. I. Poznyakova // the Economic magazine - XXI. - 2010. - № 11-12. - C. 51-55.
6. Klymenko O. V. Maintenance of the administrative -legal providing of regulator politics of Ukraine in the field of a menage / O. V. Klymenko // Science and law enforcement. - 2014. - № 4 (26). - C. 100-107.
7. Yuldashev. X. Problems of perfection of public regulator policy in Ukraine : monograph / of O. X. Yuldashev. - K., 2005. are 336 p.s
8. Litvinov O. V. Realization of public regulator policy by executive / of O. V. Litvinov , D. V. Lyapin // issues of the day of state administration : of coll. sciences. labours. - D., 2005. - Prod. 1 (19). - C. 153-170.
9. Kolesnicov O. A. History of input and legal providing of public regulator policy in Ukraine / of O. A. Kolesnicov // Announcer of the National university the «Legal academy of Ukraine by Yaroslav Mudryj». - 2012. - № 2 (9). - C. 178-188.

Хачатуров А.Е. Історія та сьогодення державної регуляторної політики України.

Стаття присвячена дослідженню розвитку державної регуляторної політики України. Виокремлено етапи від зародження до сьогодення. Охарактеризовано її доцільність на кожному з етапів, досвід впровадження. Висвітлено, що державна регуляторна політика визначає певні стандарти щодо необхідних процедур підготовки та ухвалення рішень на усіх владних рівнях, що сприяє удосконаленню правового регулювання господарською діяльністю у сфері підприємництва.

Ключові слова: державна регуляторна політика, субєкти господарювання, правове регулювання, підприємницька діяльність, управлінські рішення.

Хачатуров А. Э. История и современность государственной регуляторной политики Украины.

Статья посвящена исследованию развития государственной регуляторной политики Украины. Выделены этапы от зарождения до наших дней. Охарактеризованы ее целесообразность на каждом из этапов, опыт внедрения. Освещено, что государственная регуляторная политика определяет стандарты необходимых процедур подготовки и принятия решений на всех уровнях власти, способствует совершенствованию правового регулирования хозяйственной деятельностью в сфере предпринимательства.

Ключевые слова: государственная регуляторная политика, субъекты хозяйствования, правовое регулирование, предпринимательская деятельность, управленческие решения.

Khachaturov. A. E. History and present time of public regulator policy of Ukraine.

The article investigates the development of state regulatory policy in Ukraine. Stages from inception to the present day. Describing it appropriate at each stage, the experience of implementation. Illuminated, that the state regulatory policy defines standards necessary procedures for the preparation and decision-making at all levels, contributes to the improvement of legal regulation of economic activity in the field of entrepreneurship.

In present tense, in the conditions of world economic crisis every country is concentrated on development of national economy, maintenance national, especially export oriented, producer, enters the corresponding mechanisms of his defence. That is why there are trade wars that touch interests of Ukraine already certificates. Thus the producers of Ukraine remain unsupported from the side of the state, and if they do not present large business, then, as a rule, lose the corresponding markets of sale. The representatives of not only small and midsize businesses but also large unassociated business suffer from it.

Ukraine passed a few stages in development of regulator politics, beginning from 1991 and to present time. During this time large experience of introduction of regulator politics was turned out as one of key trends of public policy, legal adjusting of economic and administrative relations sent to perfection

A public regulator policy determines certain standards in relation to necessary procedures of preparation and making decision on all imperious levels. The self use of norms and principles of regulator politics in Ukraine will give an opportunity to provide passing of state administration to the new quality level. Coming from the principles of public regulator policy, envisaged by Law, the actions of all participants of regulator process that has long-term character must be sent to providing of balance of interests of subjects of menage, citizens, state.

Forming of such balance depends on the acceptance of the self-weighted decisions from the input of new government controls taking into account maximally possible positive results due to the minimally necessary charges of resources.

An input of the newest going near government control of sphere of enterprise is one of main priorities of activity of executive bodies in relation to realization of economic reforms and removal of contradictions between a public situation and politics that became inadequate in present to the necessities of market relations tense.

For today a public regulator policy in the field of a menage needs to both the state and businessmen, in fact she provides not only the procedural order of administrative activity, but also up to a point harmonizes public and private interests in the field of a menage.

Keywords: state regulatory policy, business entities, legal regulation, business activity, management decisions.

УДК 349.2

Черкунов О.В.,
*аспірант кафедри трудового права та
права соціального забезпечення КНУ ім. Т. Шевченка*

ГЕНЕЗИС ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ

У науковій статті проаналізовані історичні передумови регулювання трудової діяльності працівників правоохоронних органів. Здійснений його аналіз, який свідчить про необхідність проведення подальшої роботи з урегулювання трудової діяльності працівників правоохоронних органів України.

Ключові слова: генезис, працівник, правове регулювання, етап, правоохоронний орган, реформування.

Актуальність теми. Реформування вітчизняного законодавства, яке регулює функціонування правоохоронних органів, зокрема і в частині трудової діяльності їх працівників, так або інакше потребує звернення до історичних витоків формування відповідної нормативно-правової бази, що дозволяє простежити її історичний розвиток, вплив конкретного періоду часу на правову регламентацію даної сфери трудових відносин, виявити позитивні та негативні аспекти застосування правових норм. Розуміння суспільних процесів, особливостей їх трансформації та визначення перспектив подальшого розвитку, а отже, і потреби в їх урегульованості правовими приписами, не можливо здійснити без ретельного аналізу становлення нормативної регламентації трудової діяльності працівників названих органів державної влади на усіх етапах формування української державності. Таким чином, розбудова як вітчизняної правоохоронної системи, так і удосконалення законодавства України про працю, зумовлюють необхідність звернення до історичних джерел з метою урахування наявного багаторічного досвіду.

Метою є доктринальне дослідження питань правового регулювання трудової діяльності працівників правоохоронних органів України на різних етапах виникнення нашої держави, що виступило підґрунтям для забезпечення нормативної регламентації праці сучасних працівників таких органів державної влади і формування основ при створенні нових органів, які на-

лежать до системи правоохоронних, особливо з огляду на наявність невирішених проблем та необхідність їх подолання.

Основний зміст. Історія становлення та розвитку нормативного регулювання організації і функціонування правоохоронних органів (прокуратура, поліція, податкова міліція, Служба безпеки України тощо) на українських землях є досить складною та різноманітною, відповідні процеси відбувалися неодноразово та пройшли через тривалі і неоднозначні часові періоди.

П.І. Хамула визначає такі періоди становлення правоохоронної діяльності в Україні: 1) період Київської Русі; 2) часи Галицько-Волинського князівства (1199 р. – 40–60-ті роки XIV ст.); 3) період Великого Князівства Литовського; 4) перебування українських земель у складі Московської держави та Російської імперії; 5) період відновлення Української держави 1917-1921 рр.; 6) період радянської доби; 7) період з часу проголошення незалежності України [1, с. 12-13]. Дана класифікація базується на історичних епохах входження переважної більшості українських земель до складу тих або інших держав, однак у ній не повною мірою розкриваються особливості правового регулювання діяльності правоохоронних органів. Застосовувати такий підхід при дослідженні проблематики розвитку правового регулювання трудової діяльності працівників правоохоронних органів є недоцільним, адже, наприклад, вести мову про нормативну регламентацію праці у часи Київської Русі чи Великого Князівства Литовського не доводиться. Наведена періодизація не дозволяє повною мірою розкрити усі етапи становлення відповідного законодавства, адже у межах і панування радянського права, і під час розбудови незалежної Української держави, наявні суттєві відмінності, які потребують виділення окремих складових елементів у відповідних етапах.

О. Скомаров досліджуючи проблематику історичного розвитку правоохоронних органів України запропонував таку класифікацію: 1) друга половина I тис. до н.е. – XIV ст. – зародження правоохоронних органів у містах-державках Північного Причорномор'я; 2) 1654-1711 роки – період входження українських земель до складу Московського царства; 3) 1711-1917 роки – період входження українських земель до складу Російської імперії; 4) 1917-1991 роки – період входження України до складу СРСР; 5) з 1991 року – розвиток правоохоронних структур незалежної України [2, с. 120]. Така класифікація етапів формування правоохоронних органів України навряд чи є виправданою, оскільки говорити про можливість функціонування будь-яких інституційних правоохоронних органів у часи, які були до н.е. або в інші періоди до створення відповідної нормативно-правової бази є некоректним. Крім того, істотним недоліком є те, що автор не вирізняє у самотій-

ний період час національно-визвольної боротьби 1917-1921 років, а також акцентує увагу виключно на державних утвореннях, юрисдикція яких поширювалася у той час на переважну частину українських земель, проте залишає поза увагою важливі державно-правові явища, наприклад, судова реформа 1864 року тощо.

До етапів становлення правового регулювання трудової діяльності працівників відповідних органів влади відносяться такі: 1) Функціонування правоохоронних органів у складі Російської імперії (1722-1917 рр.): а) зародження правової регламентації трудової діяльності працівників правоохоронних органів (1722 р. – середина XIX ст.); б) детальне регулювання трудової діяльності працівників правоохоронних органів (середина XIX ст. – 1917 р.); 2) функціонування правоохоронних органів у період національно-визвольної боротьби (1917-1920 рр.); 3) діяльність правоохоронних органів у період дії радянської влади (1920-1991 рр.): а) початок правової регламентації трудової діяльності працівників правоохоронних органів (1920 р. – середина XX ст.); б) посилення нормативного регулювання трудової діяльності працівників правоохоронних органів (середина XX ст. – 1991 р.); 4) функціонування правоохоронних органів незалежної України (з 1991 року): а) наслідування радянських традицій регулювання трудової діяльності працівників правоохоронних органів в Україні (1991-2014 рр.); б) реформування законодавства про трудову діяльність працівників правоохоронних органів України (з 2014 р.).

1. Дореволюційний етап правового регулювання трудової діяльності працівників правоохоронних органів (1722-1917 рр.):

а) зародження правової регламентації трудової діяльності працівників правоохоронних органів (1722 р. – середина XIX ст.).

У 1722 році Петро I визначив основи правового регулювання організації та функціонування прокуратури. Прокуратуру очолював генерал-прокурор, якому підпорядковувалися всі прокурори в колегіях і судах, що діяли від імені генерал-прокурора, під його наглядом та заступництвом, від нього отримували вказівки та зверталися з доносами і протестами. [3, с. 199]. Вказівка на необхідність врахування особистих якостей працівників прокуратури не втратила своєї актуальності і на сьогодні, оскільки на службу в органи прокуратури України мають призначатися працівники, які заслуговують на довіру з боку суспільства та здатні на належному рівні виконувати свої трудові обов'язки не підриваючи авторитет ні прокуратури, ні держави загалом.

У першій половині XVIII ст. в Росії була відсутня система спеціалізованих поліцейських органів, поліція була створена лише на рівні губернських столиць, а сільської поліції не існувало зовсім, тобто загальна поліція

була децентралізована. Значну роль у реалізації правоохоронної функції продовжували виконувати перевірені часом армійські підрозділи – Семенівський, Преображенський полки тощо, які у даній сфері наділялися досить широкими повноваженнями [4]. Тобто для виконання поліцейських функцій залучалися і військові, що було зумовлено відсутністю належної організації праці у поліції тогочасної Російської імперії, низьким рівнем підготовки діючих працівників та іншими явищами, які не дозволяли їм самостійно повною мірою забезпечувати реалізацію правоохоронної діяльності.

б) запровадження детального правового регулювання трудової діяльності працівників правоохоронних органів (середина XIX ст. – 1917 р.).

Істотні зміни у правовому регулюванні трудової діяльності працівників прокуратури у Російській імперії були викликані судовою реформою 1864 року. Так, всі прокурорські працівники визнавалися державними службовцями, а тому повинні були мати російське підданство. На прокурорські посади могли бути призначені особи, які мали вищу юридичну освіту і значний стаж: 1) для посади товариша прокурора окружного суду – не менше 4 років; 2) для посади прокурора окружного суду і товариша прокурора судової палати – не менше 6 років; 3) для прокурора судової палати і товариша обер-прокурора – не менше 8 років; 4) для посади обер-прокурора – не менше 12 років. До стажу судової діяльності, яка давала право на зайняття прокурорських посад, входило і здійснення адвокатської діяльності на посаді присяжного повіреного. Судовими слідчими могли бути особи, які мали вищу юридичну освіту, досягли 25 років, і мали стаж судової діяльності не менше 4 років. На посади обер-секретарів, помічників обер-секретарів, а також секретарів і їхніх помічників могли бути призначені особи, які закінчили вищі юридичні навчальні заклади, або склали відповідні іспити з юридичних дисциплін [5, с. 39-47]. З наведеного вбачається, що тогочасне законодавство висувало до прокурорських працівників досить суворі вимоги, існування яких зумовлено важливістю виконуваних органами прокуратури функцій та завдань, що висуває специфічні умови як до освіти, так і досвіду роботи таких працівників. Порівняльний аналіз наведених вище положень та чинного законодавства України свідчить, що на сьогодні законодавець більш ліберально підходить до наявності досвіду роботи, який необхідний для працівників прокуратури при влаштуванні на службу до такого правоохоронного органу, що є скоріше недоліком, ніж позитивним моментом.

Не могли бути призначені на прокурорські посади: 1) особи, які знаходилися під слідством за злочини чи проступки, а також ті, які притягувалися до кримінальної відповідальності у вигляді поміщення у в'язницю, або більш тяжкого покарання; 2) особи, звільнені з служби за вироком суду, або

виключені із духовного сану за проступки; 3) неплатоспроможні боржники; 4) особи, які знаходяться під опікою за марнотратство [6, с. 62]. На формування обмежень щодо можливості працевлаштування до органів прокуратури у Російській імперії вплинуло суттєво тогочасне законодавство (вплив релігії на державну владу, особливості правового становище людини тощо), внаслідок чого певна частина відповідних обмежень втратила свою актуальність. Тим не менш, на сьогодні окремі з названих вище підстав все ж перешкоджають працевлаштуванню до органів прокуратури (наявність незанятої або непогашеної судимості, неієздатність та інше).

Судові Статути передбачали певні обмеження до прокурорських працівників, зокрема їм заборонялося: 1) брати участь у набутті майна, продаж якого був доручений їм як посадовим особам; 2) брати підряди і поставки як своїм майном, так і майном своїх дружин у тій місцевості де вони служать [6, с. 63]. З наведеного вбачається, що з метою забезпечення неупередженості та об'єктивності працівників прокуратури під час здійснення ними своєї трудової діяльності встановлювалися спеціальні майнові обмеження як для таких працівників, так і окремих членів їх родини.

31 липня 1859 року імператор Олександр II затвердив «Положение о наградах по службе», яке стало першим актом де було визначено порядок застосування нагород. Названий акт увійшов до складу третього тому Зводу Законів Російської імперії. Відповідно до нього було передбачено такі нагороди: 1) високе благовеління; 2) чини; 3) ордени; 4) землі; 5) подарунки його імператорської величності; 6) грошові кошти; 7) переведення в гвардію; 8) золота зброя [7]. Отже, до працівників прокуратури у Російській імперії могли застосовуватися заходи заохочення як і до будь-яких інших державних службовців, така позиція на сьогодні виглядає нелогічною, адже працівники відповідного правоохоронного органу виконуючи правоохоронні функції здійснюють свою діяльність у особливій сфері суспільних відносин, що обумовлює необхідність і застосування спеціальних мотиваційних засобів, в тому числі і заохочень до праці. У той час працівники прокуратури, які чесно і сумлінно виконували свої службові обов'язки заохочувалися по службі (іменні нагороди та підвищення у класному чині).

2. Функціонування правоохоронних органів у період національно-визвольної боротьби (1917-1920 рр.).

15 грудня 1917 року Центральна Рада Української Народної Республіки прийняла Закон «Про утворення Генерального Суду» відповідно до якого при Генеральному Суді утворювалася прокураторія, офіційна назва якої була «Прокураторія Генерального Суду». Прокураторія фактично знаходилася в подвійному підпорядкуванні. З одного боку, вона діяла при Генеральному Суді, а з іншого – її регламент затверджувався Секретарством судо-

вих справ. Воно ж надавало одному із прокураторів звання старшого і доручало йому «провід над прокураторією» [8, с. 63]. 23 грудня 1917 року Центральна Рада Української Народної Республіки ухвалила Закон «Про урядження прокураторського нагляду на Україні», відповідно до якого прокураторії утворювалися при апеляційних і окружних судах. Очолювали відповідні прокураторії старші прокуратори. Прокуратори призначалися Генеральним секретарем судових справ, водночас посади прокурорів та товаришів прокурора окружних судів скасовувалися. Отже, у нетривалий період діяльності Центральної Ради Української Народної Республіки питанням правового регулювання трудової діяльності працівників прокуратури не було приділено належної уваги, було прийнято лише основні правові документи.

Під час гетьманського правління Україною питання організації і діяльності прокуратури регулювалися Законом «Про заснування Державного Сенату». Під час правління Директорії було скасовано зазначений Закон, а також Закон «Про заснування прокураторського нагляду на Україні». Була відновлена діяльність Генерального Суду, який дістав назву – Вищий Суд Української Народної Республіки. На початку січня 1919 року Рада народних міністрів УНР затвердила штати Вищого Суду, якими охоплювалася і прокураторія. Штати прокураторії Верховного Суду склалися з Старшого прокуратора, семи прокурорів і одного секретаря прокурора. Таким чином, прокуратуру УНР можна розглядати, з одного боку, як аналог того державного органу, який функціонував в Україні після судово-правової реформи в Російській імперії 1864 року, а з іншого – як державно-правовий інститут, що був складовою частиною української державності і тим самим принципово відрізнявся від свого попередника [9, с. 815]. Однак у силу різних обставин (фактичні військові дії, складна соціально-економічна обстановка тощо) проблематиці трудової діяльності у той час не було приділено достатньої уваги, наприклад, будь-яких відомих нормативно-правових актів щодо умов вступу на службу в органи прокуратури, застосування заходів заохочення тощо не збереглося.

3. Функціонування правоохоронних органів у період дії радянської влади (1920-1991 рр.).

а) зародження правового регулювання трудової діяльності працівників правоохоронних органів у радянський час (1920 рік – середина XX ст.).

Державна прокуратура УСРР була створена у м. Харкові 28 червня 1922 року постановою ВУЦВК №28 з одночасним прийняттям Положення «Про прокурорський нагляд в УРСР» [10, с. 107]. В умовах формування та функціонування тоталітарної держави, де керівна роль у політичній системі належала ієрархії партійних комітетів, прокуратура у своїх рішеннях зале-

жала не тільки від сутності діючих законів, але й від волі вищих органів ЦК РКП(б) і ЦК КП(б)У. Головним критерієм підбору працівників до органів прокуратури на початковому етапі становлення радянської прокуратури було приналежність до більшовицької партії та відданість її ідеям.

Декретом НКВС «Про робітничу міліцію» від 10 листопада 1917 року було створено міліцію. З моменту створення міліції гостро постало питання про кадрове матеріальне та технічне забезпечення. Так, Декретом Ради Народних Комісарів України «Про організацію міліції» (ухваленого РНК 5 лютого 1919 року) визначався порядок організації на території республіки робітничо-селянської радянської міліції. На підставі Декрету у березні 1919 року НКВС України видав інструкцію по організації радянської робітничо-селянської міліції, в якій крім організаційних питань упорядковані питання: призначення та звільнення співробітників міліції, структури, взаємовідносин працівників міліції, визначення окладів та утримання міліції, штатні розписи. Суттєвим підвищенням престижності служби в міліції та зменшенню плинності кадрів було прийняття постанови ВУЦВК «Про поширення на сім'ї працівників міліції прав та переваг, наданих сім'ям військовослужбовців» від 8 серпня 1922 року, якою соціальний захист сімей працівників міліції прирівнювався до відповідного забезпечення сімей військовослужбовців [11, с. 242]. Відповідні нормативно-правові акти суттєво вплинули на забезпечення трудової діяльності працівників міліції, однак все ж треба визначити, що істотного покращення правового становища таких працівників не відбулося, внаслідок чого відбувалася постійна текучість кадрового складу у даному правоохоронному органі.

Прийняття Конституції СРСР у 1936 році зумовило розширення соціального захисту населення у тому числі і працівників міліції. Так, ст. 120 Конституції СРСР громадянам надавалось право на матеріальне забезпечення за старістю, а також у разі хвороби і втрати працездатності [12]. Це право забезпечувалось широким розвитком соціального страхування працівників та службовців за рахунок держави, безкоштовною медичною допомогою, надання в користування широкої мережі курортів.

б) становлення правового регулювання трудової діяльності працівників правоохоронних органів у радянський час (середина ХХ ст. – 1991 рік).

Починаючи з другої половини ХХ століття проблематиці трудової діяльності працівників органів радянської прокуратури стали приділяти значно більше уваги. Стаття 52 Положення про прокурорський нагляд СРСР передбачала вимоги до освітнього рівня прокурорів і слідчих працівників. На посади прокурорів і слідчих призначали осіб з вищою юридичною освітою. Зазначалось, що особи, які не мали вищої юридичної освіти, в окремих випадках, могли бути призначені слідчими або прокурорами тільки за

погодженням з Генеральним прокурором СРСР. На практиці такі виключення застосовували до осіб, які успішно навчалися на останніх курсах заочних або вечірніх відділень у вищих юридичних навчальних закладах, працювали помічниками прокурорів на громадських засадах, характеризувалися як особи з високими діловими та моральними якостями [13, с. 281]. Застосування умов прийняття на службу до органів прокуратури для потенційних працівників позитивно вплинуло на якість виконуваних такими органами покладених на них завдань і функцій, оскільки добір кваліфікованих кадрів, які характеризуються необхідними особистими навиками, є об'єктивною потребою належного виконання відповідними працівниками правоохоронних функцій.

На трудову діяльність працівників радянської прокуратури істотно вплинуло прийняття Конституції СРСР 1977 року, яка встановила основні положення організації і діяльності органів прокуратури, що діяли до проголошення незалежності України. На підставі і відповідно до Конституції СРСР 30 листопада 1979 року Верховна Рада СРСР прийняла Закон «Про прокуратуру СРСР», де визначалися завдання, основні напрями діяльності, принципи організації роботи прокуратури [13, с. 282]. Тим не менш, істотних зрушень у встановленні вимог до претендентів на зайняття прокурорських посад в органах прокуратури, підвищення кваліфікації тощо не відбулося.

4. Сучасний період трудової діяльності працівників правоохоронних органів (з 1991 року):

а) зародження правового регулювання трудової діяльності працівників правоохоронних органів (1991-2014 роки).

Новим етапом у розвитку правового регулювання трудової діяльності працівників органів прокуратури України ознаменувався з проголошенням незалежності України та розбудови самостійної української держави. Праця відповідної категорії працівників визначалася згідно з Конституцією України [14], Законом України «Про прокуратуру» [15], Закон України «Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів» [16], Дисциплінарний статут прокуратури України, який затверджений Постановою Верховної Ради України від 6 листопада 1991 року [17] та іншими нормативно-правовими актами.

Проголошення 24 серпня 1991 року незалежності України зумовило питання ліквідації радянської системи органів державної безпеки і створення нових інституцій, які мають бути покликані захистити її суверенітет та вирішувати інші завдання у сфері забезпечення національної безпеки. Так, 25 березня 1992 року Верховна Рада прийняла Закон України «Про Службу безпеки України», де у ст. 19 визначено, що до органів Служби безпеки

України приймаються на конкурсній, добровільній і договірній основі громадяни України, здатні за діловими та моральними якостями, освітнім рівнем і станом здоров'я ефективно виконувати службові обов'язки. Відповідним законодавчим актом передбачено, що співробітники Служби безпеки України не можуть мати в безпосередньому підпорядкуванні або бути безпосередньо підпорядкованими у зв'язку з виконанням повноважень близьким їм особам. У разі неможливості такого переведення особа, яка перебуває в підпорядкуванні, підлягає звільненню із займаної посади або із служби [18]. Застосування відповідних обмежень є виправданим з огляду на важливість і значущість виконуваних працівниками даного правоохоронного органу функцій і завдань у правоохоронній сфері, що не є характерним для загальних положень законодавства про працю, де роботодавець має право, але не зобов'язаний застосовувати такі обмеження.

б) новітній етап правового регулювання трудової діяльності працівників правоохоронних органів (з 2014 року).

Стаття 49 Закону України «Про Національну поліцію» визначає, що на службу в поліції можуть бути прийняті громадяни України віком від 18 років, які мають повну загальну середню освіту, незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, які володіють українською мовою. Незалежно від професійних та особистих якостей, рівня фізичної підготовки та стану здоров'я на службу в поліції не може бути прийнята: 1) особа, визнана недієздатною або обмежено дієздатною особою; 2) особа, засуджена за умисне вчинення тяжкого та особливо тяжкого злочину, у тому числі судимість якої погашена чи знята у визначеному законом порядку; 3) особа, яка має непогашену або незняту судимість за вчинення злочину, крім реабілітованої; 4) особа, щодо якої було припинено кримінальне провадження з nereабілітуючих підстав; 5) особа, до якої були застосовані заходи адміністративної відповідальності за вчинення адміністративного правопорушення, пов'язаного з корупцією; 6) особа, яка відмовляється від процедури спеціальної перевірки під час прийняття на службу в поліції або від процедури оформлення допуску до державної таємниці, якщо для виконання нею службових обов'язків потрібен такий допуск; 7) особа, яка має захворювання, що перешкоджає проходженню служби в поліції; 8) особа, яка втратила громадянство України та/або має громадянство (підданство) іноземної держави, або особа без громадянства; 9) особа, яка надала завідомо неправдиву інформацію під час прийняття на службу в поліції, а також особи які: 10) відмовляються від взяття на себе зобов'язань дотримуватися обмежень та/або від складання Присяги поліцейського, визначених законом; 11) звільнені або мали бути звільнені з посад на підста-

ві Закону України «Про очищення влади» [18]. Такий підхід законодавця пояснюється необхідністю формування кадрового складу працівників відповідного правоохоронного органу так, щоб вони мали змогу на належному рівні виконувати покладені на них повноваження, мали достатній рівень довіри та авторитет як серед колег, так і суспільства загалом.

Принципово новим правоохоронним органом України є Національне антикорупційне бюро України, яке було створено відповідно до Закону України «Про Національне антикорупційне бюро України» та є державним правоохоронним органом, на який покладається попередження, виявлення, припинення, розслідування та розкриття корупційних правопорушень, віднесених до його підслідності, а також запобігання вчиненню нових [19]. З наведеної законодавчої дефініції вбачається, що даний правоохоронний орган покликаний реалізовувати правоохоронні функції у сфері боротьби та протидії корупційним діям.

Стаття 10 Закону України «Про Національне антикорупційне бюро України» визначає, що до працівників Національного бюро належать особи начальницького складу, державні службовці та інші працівники, які працюють за трудовими договорами в Національному бюро. Особами начальницького складу є працівники підрозділів швидкого реагування, захисту учасників кримінального судочинства та забезпечення безпеки працівників відповідно до цього Закону, оперативно-технічних підрозділів Національного бюро. Директор Національного бюро утворює конкурсні комісії, які проводять конкурс на зайняття вакантних посад у Національному бюро. Конкурс на зайняття посад у Національному бюро передбачає складання кваліфікаційного іспиту (тестування) та проведення співбесіди. На службу до Національного бюро приймаються на конкурсній, добровільній, контрактній основі громадяни України, які спроможні за своїми особистими, діловими та моральними якостями, віком, освітнім і професійним рівнем та станом здоров'я ефективно виконувати відповідні службові обов'язки. Призначення на посади у Національному бюро здійснюється виключно за результатами відкритого конкурсу, що проводиться в порядку, визначеному Директором Національного бюро, крім призначення на посади першого заступника та заступників Директора Національного бюро. На осіб начальницького складу Національного бюро поширюється положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ та Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України. Трудові відносини працівників Національного бюро регулюються законодавством про працю, державну службу та укладеними трудовими договорами (контрактами) [19]. Аналізуючи наведені законодавчі положення можна констатувати той факт, що навряд чи доцільним є поширення на функціонування

даного правоохоронного органу нормативних актів, які регулюють роботу поліції, а розроблені були ще за часів існування міліції, та не враховують специфіки завдань і функцій антикорупційного бюро, особливостей трудової діяльності його працівників тощо. Таким чином, необхідно розробляти окремі нормативно-правові акти, які мають детально регламентувати питання проходження служби, притягнення до дисциплінарної відповідальності, застосування заохочень тощо.

Сучасний етап розвитку нормативно-правового регулювання трудової діяльності працівників правоохоронних органів передбачає і працю у таких суб'єктах-роботодавцях як: Військова служба правопорядку у Збройних Силах України, органи охорони державного кордону, органи і установи виконання покарань, слідчі ізолятори та деяких інших. Однак ретельний аналіз відповідних положень нормативної бази свідчить, що до трудової діяльності працівників перелічених вище органів державної влади застосовують вже розглянути нами вище нормативно-правові акти.

Висновки. Генезис формування правоохоронних органів на території сучасної України має досить тривалу історію та характеризується численними етапами протягом яких трудова діяльність працівників таких органів державної влади зазнавала різного впливу та істотно відрізнялася залежно від різних чинників соціально-економічного та політичного життя суспільства. Урегулювання праці працівників правоохоронних органів бере свій початок від реформ російського царя Петра I і пов'язано з створенням органів прокуратури та поліції.

У перших роках існування незалежної Української держави регулювання трудової діяльності працівників таких органів влади здійснювалося шляхом наслідування радянських традицій. З кінця XX століття відбувається поступове оновлення відповідного законодавства України як у зв'язку зі створенням нових суб'єктів, так і через реформування вже існуючих органів. Тим не менш, історично-правовий аналіз свідчить про необхідність проведення подальшої роботи з урегулювання трудової діяльності працівників правоохоронних органів України.

Література:

1. Хамула П.І. Правоохоронні органи в системі органів державної влади: автореф. дис. ... канд. юрид. наук.: 12.00.01 / Хамула Павло Іванович. – Х. – 2016. – 23 с.
2. Скомаров О. Історичні аспекти діяльності правоохоронних органів з протидії корупції / О. Скомаров // Вісник Національної академії прокуратури України. – 2015. – №2. – С. 116-122.

3. Российское законодательство X-XX вв.: в 9 т. Законодательство периода становления абсолютизма / Под общ. ред. О.И. Чистякова; отв. ред. А.Г. Маньков. – М. – Т. 4. – 1986. – 512 с.
4. Веремеев Ю. История Внутренних Войск (краткий очерк). Ч. 1 / Ю. Веремеев. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://army.amor.kiev.ua/hist/BBA.php>.
5. Сухонос В.В. Прокуратура в системі державних органів України: теоретичний аналіз сучасного стану та перспектив розвитку: монографія / В.В. Сухонос; наук. ред. Ю.С. Шемшученко. – Суми. – 2008. – 448 с.
6. Савуляк Р.В. Організація, структура та правовий статус органів прокуратури Російської імперії за судовою реформою 1864 року в Українських губерніях / Р.В. Савуляк // Вісник Львівського університету. Серія юридична. – 2009. – Випуск 48. – С. 60-65.
7. Награды Российской империи. Назва з екрану. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.mimagrad.ru/cgi-bm/exmform/page_037/kuznecov-putevoditel_po_istorii_rossiyskih_nagrad.pdf
8. Копиленко О.Л., Копиленко М.Л. Держава і право України, 1917-1920 / О.Л. Копиленко, М.Л. Копиленко. – К.: Либідь. – 1997. – 208 с.
9. Юсупов В.А. Становлення та розвиток органів прокуратури до здобуття незалежності України / В.А. Юсупов // Форум права. – 2012. – №2. – С. 813-818.
10. Положение о прокурорском надзоре // Советская прокуратура. Сборник документов. – М. – 1981. – С. 102-110.
11. Ладика Ю.В. Історія становлення та розвитку забезпечення соціальних гарантій працівників органів внутрішніх справ / Ю.В. Ладика // Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. – 2010. – Вип. 4. – С. 242-244.
12. Конституції СРСР 1936 року. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.hist.msu.ru/ER/Text/cnst1936.htm>
13. Устименко В.В. Історичний аспект становлення правової основи системи підвищення кваліфікації прокурорів в УРСР / В.В. Устименко // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Сер.: Право. – 2014. – Вип. 26. – С. 279-282.
14. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 №254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – №30. – Ст. 141.
15. Про прокуратуру: Закон України від 05 листопада 1991 року №1789-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – №53. – Ст. 793.
16. Про державний захист суддів, працівників апарату суду і працівників правоохоронних органів: Закон від 23 грудня 1993 №3781-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – №11. – Ст. 50.
17. Про затвердження Дисциплінарного статуту прокуратури України: Постанова Верховної Ради України від 06 листопада 1991 року №1796ХІІ. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1796-12>.
18. Про Національну поліцію: Закон України від 02 липня 2015 року №580-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – №40-41. – Ст. 379.

19. Про Національне антикорупційне бюро України: Закон України від 14 жовтня 2014 року №1698-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – №47. – Ст. 2051.

Черкунов А. Генезис правового регулирования трудовой деятельности работников правоохранительных органов.

В научной статье проанализированы исторические предпосылки регулирования трудовой деятельности работников правоохранительных органов. Осуществлен его анализ, который свидетельствует о необходимости проведения дальнейшей работы по урегулированию трудовой деятельности работников правоохранительных органов Украины.

Ключевые слова: генезис, работник, правовое регулирование, этап, правоохранительный орган, реформирование.

Cherkunov A. Genesis legal regulation of labor activity for law enforcement officers.

Historical pre-conditions of adjusting of labour activity of law enforcement authorities workers are analysed in the scientific article. Its analysis that testifies the necessity of realization of further work concerning regulation of labour activity of workers of law enforcement authorities of Ukraine is carried out.

Keywords: genesis, worker, legal adjusting, stage, law enforcement authority, reformation.

УДК 342

Буглак Ю. О.,
кандидат юридичних наук

ПОВНОВАЖЕННЯ ЯК СКЛADOVA КОМПЕТЕНЦІЇ ТА ПРАВОВОГО СТАТУСУ ОРГАНУ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ

У статті узагальнено та проаналізовано теоретико-правові підходи до розуміння сутності понять «повноваження», «компетенція», «правовий статус» та їх співвідношення. Запропоновано авторське визначення даних понять у контексті позиціонування повноваження органу державної влади як складової його компетенції та правового статусу.

Ключові слова: орган державної влади, повноваження, компетенція, правовий статус, виконавча влада, місцеве самоврядування.

У сучасних політико-правових і соціально-економічних умовах в Україні в процесі тривалої адміністративної реформи й з урахуванням тенденцій європейської інтеграції проблема ефективного розподілу повноважень між органами державної влади і, зокрема, органами виконавчої влади та місцевого самоврядування, загострюється й набуває якісного нового значення, передусім, як на конституційному, так і на адміністративному рівнях державного будівництва та управління.

Встановлення повноважень будь-якого суб'єкту правовідносин націлене на досягнення правової урегульованості його діяльності та правовідносин у цілому й відповідно забезпечення законності й верховенства права в державі. У той же час усвідомлення сутності, значимості й функціонального призначення того чи іншого суб'єкту правовідносин неможливе без позиціонування повноважень як складової компетенції та правового статусу органу державної влади. Це, у свою чергу, потребує однозначного розуміння його правового статусу, кола наданих прав і покладених обов'язків, передбачених можливостей й законодавчих гарантій для забезпечення їх реалізації в дозволених межах тощо, тобто чіткого бачення сутності повноважень, компетенції, правового статусу органу державної влади й з'ясування співвідношення даних понять.

Окремі аспекти дослідження сутності, змісту й співвідношення правових категорій «повноваження», «компетенція» та «правовий статус» знаходять своє висвітлення в багатьох роботах іноземних і вітчизняних правов-

навців, серед яких: В.Б. Авер'янов, С.С. Алексєєв, В.Г. Афанасьєв, Д.М. Бахрах, І.Л. Бачило, Ю.П. Битяк, Г. Бребан, М. Вебер, М.В. Вітрук, Р. Давид, В.П. Єрмолін, М.О. Іллічов, В.П. Колісник, І.Б. Коліушко, В.К. Колпаков, В.В. Корженко, Р.О. Куйбіда, І.О. Кульчій, Б.М. Лазарєв, Н.В. Лебідь, В.М. Манохін, Н.Р. Нижник, В.П. Новик, В.І. Новосьолов, В.Ф. Погорілко, А.О. Селіванов, В.О. Серьогін, С.Г. Серьогіна, В.Я. Тацій, В.П. Тимошук, Ю.О. Тихомиров, В. Хайде, О.І. Харитонова, Д.Д. Цабрія, А.М. Цветков, В. Шефер, О.Ю. Янчук, О.Н. Ярмиш та ін. Проте, незважаючи на значний науковий доробок з даної проблематики в різних галузях права, дані правові категорії висвітлені фрагментарно. Комплексні теоретичні дослідження у вітчизняній юридичній науці, які встановлюють сутність і чітке співвідношення понять «правового статусу», «компетенції» та «повноважень» при одночасному розгляді у їх тісному взаємозв'язку, практично відсутні.

Отже, метою статті є комплексне дослідження повноважень як складової компетенції та правового статусу органу державної влади.

Слід зазначити, що на законодавчому рівні використання досліджуваних правових категорій широко розповсюджене, проте їх сутність офіційно не тлумачиться, через що вони часто ототожнюються або неоднозначно вживаються як загальне й часткове. Так, у ст. 6 Конституції України проголошено, що органи законодавчої, виконавчої та судової влади здійснюють свої повноваження у встановлених Конституцією межах і відповідно до законів України. У той же час у ст. 117 вживається поняття «компетенції» і зазначається, що Кабінет Міністрів України в межах своєї компетенції видає постанови і розпорядження, які є обов'язковими до виконання, тощо [1]. У Законі України «Про місцеве самоврядування в Україні» від 21.05.1997 р. № 280/97-ВР розкривається сутність лише делегованих повноважень – повноважень органів виконавчої влади, наданих органам місцевого самоврядування законом, а також повноважень органів місцевого самоврядування, які передаються відповідним місцевим державним адміністраціям за рішенням районних, обласних рад [2]. У той же час в Законі вживаються й такі поняття, як «повноваження» та «компетенція», сутність яких законодавцем не визначена. Зокрема, у ст. 24 вказується на те, що органи місцевого самоврядування та їх посадові особи діють лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, передбачені Конституцією і законами України, та керуються у своїй діяльності Конституцією і законами України, актами Президента України, Кабінету Міністрів України, а в Автономній Республіці Крим – також нормативно-правовими актами Верховної Ради і Ради міністрів Автономної Республіки Крим, прийнятими у межах їхньої компетенції. Ст.ст. 25-26 присвячені загальній і виключній компетенції сільських,

селищних, міських рад тощо [2]. Як бачимо, досить часто синонімічно вживаються фрази «у межах повноважень», «у межах компетенції», тим паче, що у ст.ст. 27-39 стосовно виконавчих органів сільських, селищних, міських рад вживається термін «повноваження».

У свою чергу, із положень Закону України «Про місцеві державні адміністрації» від 09.04.1999 р. № 586-XIV випливає, що поняття «компетенції» є ширшим за «повноваження», де розділ III має назву «Компетенція місцевих державних адміністрацій», а відповідно глава 1 – «Повноваження місцевих державних адміністрацій». З іншого боку, у ст. 1 Закону закріплено, що місцева державна адміністрація в межах своїх повноважень здійснює виконавчу владу на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці, а також реалізує повноваження, делеговані їй відповідною радою [3], що є свідченням відсутності чіткого розмежування понять «повноваження» й «компетенція». Наприклад, у Законі «Про Кабінет Міністрів України» від 27.02.2014 р. № 794-VII аналогічно Розділ IV має назву «Компетенція кабінету міністрів України», де у ст. 20 розкриваються основні повноваження Кабінету Міністрів України, а наступний Розділ V називається «Повноваження кабінету міністрів України у відносинах з органами виконавчої влади» [4]. Крім того, як правило, в положеннях про окремі міністерства, що «шаблонно» затверджуються відповідними Указами Президента України, чітко визначаються мета, завдання, функції, права органу, що надалі узагальнено зводяться до «повноважень».

Отже, зважаючи на термінологічну невизначеність на законодавчому рівні, вважаємо доцільним детально дослідити сутність понять «правовий статус», «компетенція» та «повноваження» органу влади. У загальному розумінні правовий статус органу влади юридично опосередковує основні зв'язки між державою, суспільством та індивідами, і характеризується урегульованістю нормами права [5, с. 547]; характеризує загальне положення суб'єкта в тому чи іншому колі суспільних відносин [6, с.65]. Д.Д. Цабрія зазначає, що правовий статус органу влади визначає його призначення й місце в системі органів влади держави, його вид, характер і охоплює: 1) офіційну назву органу влади; 2) особливості використання державних символів; 3) спосіб і порядок утворення; 4) цілі, завдання, функції; 5) сферу діяльності; 6) владні повноваження; 7) методи і форми діяльності; 8) відповідальність [7, с. 126].

Отже, правовий статус органу державної влади є юридичним відображенням призначення й місця, виду й характеру, мети й завдань, функцій, компетенції, владних повноважень, відповідальності, форм і методів, принципів, меж діяльності конкретного органу в системі органів державної влади, а також урегульованим нормами права опосередкуванням ключових

відносин, прав, обов'язків, інтересів держави, суспільства та окремих громадян задля забезпечення фактичної можливості реалізації органом державної влади покладених на нього завдань і функцій.

Як бачимо компетенція є невід'ємною складовою правового статусу державного органу. Традиційно під компетенцією розуміють сукупність офіційно встановлених прав і обов'язків, повноважень того чи іншого органу (посадової особи) приймати рішення, організовувати та контролювати їх виконання, вживати відповідні заходи [8, с. 196]. Проте зміст поняття компетенції ширший у порівнянні зі змістом поняття «повноваження», вони співвідносяться як загальне і часткове.

Із цього приводу В.Б. Авер'янов стверджує, що кожен орган державної влади наділений компетенцією, що закріплюється в нормативно-правових актах певного виду, які характеризуються як компетенційні («статусні»). На думку автора, компетенція є головною складовою змісту правового статусу органу державної влади, яка доповнюється іншими важливими елементами (завдання, функції тощо) [9]. У свою чергу, О.І. Остапенко вбачає сутність компетенції в точно визначеному обсязі прав і обов'язків, якими наділений орган, для виконання покладених на нього завдань і функцій [10, с.334]. У той же час О.Н. Ярмиш слушно підкреслює, що компетенція представляє собою юридично встановлену «систему координат», за допомогою якої можна чітко встановити належність конкретної справи до «сфери володіння» певного органу та конкретну роль останнього у вирішенні цієї справи. Також автор звертає увагу на елементи компетенції – юридичні явища, які дають можливість зробити висновок про правомочність органу влади в конкретних публічних правовідносинах – підвідомчість і повноваження [11, с.51-57]. С.С. Алексєєв вважає, що правосуб'єктність органів влади і є їхньою компетенцією [12, с.138].

При цьому Б.М. Лазарєв зауважує, що компетенцією органу державної влади є система повноважень щодо здійснення державної влади, яка включає обов'язок (перед державою) і право (по відношенню до об'єктів управління) здійснювати конкретні функції [13, с.101]. Тобто компетенція є своєрідним юридичним відображенням функцій органу влади і встановлюється, виходячи із функцій [14, с.149]. Цілком погоджуємося з вище зазначеними міркуваннями, оскільки компетенція віддзеркалює не фактичний зміст діяльності органу влади, а межі, міру можливого, належного й дозволеного.

Отже, компетенція – це сукупність предметів відання і повноважень [15, с.44], сукупність владних повноважень відносно визначених предметів відання [16, с.178]. З цього приводу Т.О. Карабін характеризує предмети відання як юридичне визначення чи окреслення певних сфер діяльності того чи іншого органу, без чого, за своєю суттю, немає і власне повнова-

ження. Більш того, повноваження й предмети відання є нерозривно пов'язаними між собою, не існують одне без одного, оскільки для того, щоб зробити висновок про діяльність органу влади в межах чи поза межами своєї компетенції, необхідний аналіз предметів відання і повноважень у їх сукупності [17, с.31], із чим не можна не погодитися. Тобто, сутність компетенції органу державної влади полягає у сфері її діяльності та необхідних для цього повноваженнях.

Отже, компетенція органу державної влади є головною і водночас індивідуальною складовою змісту правового статусу органу державної влади і охоплює комплекс законодавчо встановлених повноважень і визначених в спеціальних компетенційних нормативно-правових актах предметів відання, що за своєю суттю полягає не у функціях органу державної влади, а безпосередньо в правах і обов'язках їх виконувати і відповідно комплексі повноважень, які необхідні саме для того, щоб їх реалізувати, приймаючи відповідні рішення, організовуючи й контролюючи їх виконання за допомогою засобів правотворчого й правозастосовного характеру.

Як бачимо, повноваження є однією з фундаментальних складових компетенції органу державної влади, при чому жоден орган державної влади чи місцевого самоврядування не мають права діяти поза встановлених законодавством повноважень [18, с. 3], що трактуються як сукупність прав і обов'язків державних органів і громадських організацій, а також посадових та інших осіб, закріплених за ними у встановленому законодавством порядку для здійснення покладених на них функцій [19, с. 639]. З іншого боку зміст поняття «повноваження» вбачається у виді й мірі владного впливу посадової особи на заінтересованого учасника правовідносин з метою задоволення його законного інтересу, досягнення певного соціально-корисного результату [20, с. 92] тощо.

Слід погодитися з Д.І. Голосніченком стосовно того, що правова категорія «повноваження» є близькою за змістом до «компетенції», при цьому відрізняючись повнотою відповідних складових елементів [21, с. 26-27]. Зокрема, автор під повноваженням розуміє загальне для теорії права та держави поняття, змістом якого є система прав та обов'язків, набутих у легітимний спосіб державою, місцевим самоврядуванням, державними органами і органами місцевого самоврядування, їх посадовими особами, іншими суб'єктами правовідносин з метою забезпечення можливостей, потреб та інтересів людини і громадянина, окремих соціальних груп та суспільства в цілому, а також як зумовлений особливостями відповідної галузі права правовий інститут, а саме система норм права, що закріплюють правила встановлення та зміст прав і обов'язків, набутих відповідними суб'єктами галузевих правовідносин [18, с. 15-16]. У даному контексті, на наш погляд,

варто зазначити, що повноваження встановлюються в нормах права як на законодавчому, так і на підзаконному правових рівнях.

Із цього приводу О.Н. Ярмиш слушно зазначає, що повноваження державного органу є його «правообов'язками», оскільки за наявності необхідних юридичних фактів орган не може не реалізувати свої повноваження, водночас виступаючи як носій суб'єктивного права стосовно підвладного суб'єкта. На думку автора, повноваження мають «двоїсту» сутність: вказати права органу, водночас даючи зрозуміти неприпустимість їхнього незастосування [11, с. 51-57], із чим варто погодитися, оскільки сутність поняття повноваження полягає не лише в правах, але й обов'язках органу державної влади. Відповідно повноваження органу державної влади, що є «правообов'язком», обов'язково повинно бути чітким і однозначним за змістом, а також законодавчо обмеженим за обсягом.

Отже, повноваження органу державної влади є основною складовою компетенції та правового статусу органу і полягає у встановленій в нормах права на законодавчому та підзаконному правових рівнях системі кореспондуючих прав і обов'язків («правообов'язків»), якими орган державної влади наділений, і які зобов'язаний реалізовувати у передбачених законодавством межах для реалізації покладених на нього функцій.

Підсумовуючи вище сказане, приходимо до висновку, що поняття повноваження, компетенції та правового статусу органу державної влади є тісно взаємопов'язаними і взаємообумовленими. Найширшим за змістом є поняття «правового статусу органу державної влади», частковим по відношенню до якого є поняття «компетенції органу державної влади», яке, у свою чергу, включає в себе поняття «повноваження органу державної влади».

На нашу думку, з метою вирішення актуального на сьогодні завдання адміністративної реформи в Україні – ефективного розподілу повноважень між органами виконавчої влади і місцевого самоврядування – доцільно на законодавчому рівні закріпити визначення понять «повноваження», «компетенція», «правовий статус», передусім, у ст. 1 «Основні терміни, використані в цьому Законі» Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» задля однозначного їх розуміння й уникнення термінологічних суперечностей.

Література:

1. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

2. Про місцеве самоврядування в Україні: Закон України від 21.05.1997 р. № 280/97-ВР / Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1997. – № 24. – Ст.170.
3. Про місцеві державні адміністрації: Закон України від 09.04.1999 р. № 586-XIV / Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1999, N 20-21, ст.190.
4. Про Кабінет Міністрів України: Закон України від 27.02.2014 р. № 794-VII / Відомості Верховної Ради (ВВР), 2014, № 13, ст.222
5. Большой юридический словарь / Авт.-сост.: Додонов В.Н. и др.; Под ред. А.Я.Сухарева и др. – М.: ИНФРА-М, 1998. – 790 с.
6. Адміністративне право України: Підручник / За заг. ред. академіка С.В. Ківалова. – Одеса: Юр. літ., 2003. – 896с.
7. Цабрия Д.Д. Статус органа управления / Д.Д. Цабрия // Советское государство и право. – 1978. – № 2. – С. 126-128.
8. Юридична енциклопедія [Текст]: енциклопедія. Т.3. К-М / Національна академія наук України, Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України ; Ред. кол. Ю. С. Шемшученко (гол. ред.) [та ін.]. – К.: Вид-во «Українська енциклопедія» ім. М.П. Бажана, 2001. – 792 с.
9. Виконавча влада і адміністративне право / За заг. ред. В.Б. Авер'янова. – К.: Видавничий Дім «Ін-Юре», 2002. – 668 с.
10. Адміністративне право : навч. посіб. / За ред. О.І. Остапенко. – К.: Правова єдність, 2008. – 536 с.
11. Ярмиш О.Н. Державне будівництво та місцеве самоврядування в Україні: Підручник / Ярмиш О.Н., Серьогін В.О. – Х.: Вид-во Національного ун-ту внутр. справ, 2002. – 653 с.
12. Алексеев С.С. Общая теория права. Курс в двух томах. – Т. II – М.: Юрид. лит. 1982. – 360 с.
13. Лазарев Б.М. Компетенция органов управления: Правовые проблемы оформления и реализации / Б.М. Лазарев ; АН СССР: Ин-т гос-ва и права. – М.: Юрид. лит-ра, 1972. – 280 с.
14. Державне управління: теорія і практика / За заг. ред. В.Б. Авер'янова. – К.: Юрінком Інтер, 1998. – 432с.
15. Любченко П.М. Компетенція суб'єктів місцевого самоврядування. – Харків.: ООО Модель всесвіту, 2001. – 244с.
16. Бахрах Д.Н. Административное право России: учеб. для вузов / Д.Н. Бахрах, С.Д. Хазанов, А.В. Демин. – М.: Изд-во НОРМА (Издательская группа НОРМА-ИНФРА. М), 2001. – 624 с.
17. Карабін Т.О. Співвідношення повноважень місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування: теоретичні і практичні питання: дис. ... канд. юрид. наук / 12.00.07 – Теорія управління, адміністративне право і процес, фінансове право. / Т.О. Карабін. – Ужгород., 2007. – 202 с.
18. Голосніченко Д.І. Теорія повноважень, їх регулювання та розподіл у процесі міжнародної інтеграції [Текст]: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.01 / Голосніченко Дмитро Іванович; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. – К., 2010. – 40 с.

19. Великий енциклопедичний юридичний словник / за редакцією акад. НАН України Ю.С. Шемшученка. – К.: ТОВ «Вид-во «Юридична думка», 2007. – 992 с.
20. Русско-украинский словарь терминов по теории государства и права: учеб. пособ. / рук. авт. кол. Н.И. Панов. – Х. : Основа, 1993. – 165 с.
21. Голосніченко Д.І. Повноваження та компетенція: спільні риси; відмінності / Д.І. Голосніченко // Правове регулювання суспільних відносин у сфері культури. Сучасний стан та перспективи розвитку: статті і тези Всеукраїнської наукової конференції (м. Київ, 15 травня 2007 р.). – К.: КНУКІМ, 2007. – С. 26–27.

Буглак Ю. Полномочия как составляющая компетенции и правового статуса органа государственной власти.

В статье обобщены и проанализированы теоретико-правовые подходы к пониманию сущности понятий «полномочия», «компетенция», «правовой статус» и их соотношения. Предложено авторское определение данных понятий в контексте позиционирования полномочий органа государственной власти как составляющей его компетенции и правового статуса.

Ключевые слова: орган государственной власти, полномочия, компетенция, правовой статус, исполнительная власть, местное самоуправление.

Buglak Y. The authority as a part of the competence and the legal status of public body.

The paper summarized and analyzed the theoretical and legal approaches to understanding the essence of the concepts of «authority», «competence», «legal status» and their relationship. The author's definition of these concepts was proposed in the context of the positioning of public authority powers as a component of its competence and legal status.

Keywords: public body, authority, jurisdiction, legal status, the executive power, local self-government.

УДК 342.92

Grechana S.I.

Judge of Central district court of Nikolaev

PRINCIPLES OF ADMINISTRATIVE RULE-MAKING ARE IN UKRAINE AS AREAS OF LEGAL SCIENCE

The article is sanctified to research of the administrative rule-making, as areas of legal science that comes forward as the objective phenomenon. It is reflected, administrative rule-making in two values, as an area of legal science and as industry of legislation and their signs are described. Thus, it is marked that the administrative rule-making, as an area of legal science examines a legislation and judicial practice of his application that gives possibility is more deep to get to know principles of this sphere of public relations.

Keywords: administrative rule-making, legal science, legislation, public relations, legal norms, administrative process, imperative method.

Actuality. Becoming and development of public relations in the conditions of the independent, legal, democratic state is accompanied by continuous development and further improvement of administrative processes in the different spheres of vital functions of civil society. The questions, related to the guard of rights and freedoms of citizens, that belong to the competence of public organs activity of that needs a permanent improvement, acquire in this key of the special weight. Such process is stipulated by the modern necessities of economic, political and social life of society.

And administrative rule-making comes forward, as guarantees of judicial protection of rights, freedoms and legal interests from violations in the field of public relations that for today are extremely a necessity for physical and legal persons. For such, research of this subjects from the prism of area of legal science, that unites a legislation and judicial practice is expedient and actual in present tense.

The aim of the article is determination of main signs of the administrative rule-making as areas of legal science, establishment of totality of facilities of influence on the circle of public relations in relation to finding out of his methods.

Analysis of the last researches. In modern science during realization of certain steps of legislative and practical character there are quite a bit discussions concerning finding out of essence of the administrative rule-making. All the time

scientists carry out researches, and the labours with this subjects were devoted by such scientists of V. B. Aver'yanov, Yu. P. Bytyak, Yu.V. Dodin, A. Puddle, S. V. Kivalov, T.O. Kolomic', A. T. Kozmyuk and other however, without regard to considerable fundamental researches of scientists this problem and until now it remains scantily explored, and thus - and actual

Exposition of basic material. The administrative rule-making forms homogeneous norms, that forms the separated industry of legislation on adjusting of public relations. The accumulation of homogeneous legal norms needs their selection and dissociation industry. Industry the right is totality of the homogeneous legal norms sent to adjusting of certain part of public relations.

The administrative rule-making can be considered the new field of judicial law, sent to realization of norms of administrative law as material. The administrative rule-making as examines the area of legal science current legislation and judicial practice of his application, his history and theory, legislation of other states, that regulates certain legal relationships [1].

Thus, administrative rule-making», it follows to examine in two values:

- 1) administrative rule-making as area of legal science;
- 2) administrative rule-making as industry of legislation.

The administrative rule-making is totality of the legal norms sent to finding out of such questions [2]:

- whether circumstances that was ground the requirements of administrative lawsuit and denials against him took place, and what proofs they are confirmed;

- whether there are other fact sheets (key-in of term of address to the court and others like that) that matter and proofs for the decision of business on their confirmation;

- what legal norm it is required to apply to the debatable legal relationships;

- whether it is required to satisfy lawsuit requirements;

- how to distribute legal expenses between parties;

- whether there are grounds to assume direct execution of resolution of court;

- whether there are grounds for abolition of measures of security for an administrative claim.

By the personal touches of the administrative rule-making as industries of legislation can be defined such [3]:

- it is the form of realization of administrative law as rights material;

- it is sent to adjusting of public relations;

- one of subjects the subject of imperious plenary powers always comes forward;

- specific, inherent only method him - non--mandatory with certain features;
- his norms are set by Verkhovna Rada of Ukraine that is the supreme body of legislature;
- it reaches a display both in the laws of Ukraine and in international normatively-legal acts.

The administrative rule-making as includes industry of legislation for itself [4]:

- generals (task of the administrative rule-making, determinations of concepts, that is used at CAS, legislation about the administrative rule-making, principles of the administrative rule-making, position in relation to a legal aid at the dispatch of businesses in an administrative court);
- organization of the administrative rule-making (administrative jurisdiction and cognizance of administrative businesses, composition of court, taking, judicial calls and reports, jiggling of administrative process, norm in relation to the participants of administrative process and others like that);
- realization is in a trial (address to the administrative court and opening of realization on administrative business, preparatory realization, judicial trial of business and others like that) court;
- revision of court decisions (appellate realization, appeal realization, realization on exceptional circumstances, realization on new circumstances);
- judicial questions related to implementation of court decisions in administrative businesses;
- measures of judicial compulsion;
- final and transitional positions [5].

The administrative rule-making has a certain result for the sake of achievement of that it comes true. To Tom, there was it in connection with the necessity of realization of protection of rights, freedoms and interests of physical persons in the field of public - of legal relations from violations from the side of public and organs of local self-government, their public and official servants, other subjects authorities at realization by them imperious administrative functions.

A task to the protection of rights, freedoms and interests is predefined by that the participants of public relations have, as a rule, unequal possibilities. In fact from one side in the marked legal relationships the subject of imperious plenary powers - public organ comes forward or him public/official servant or other subject at realization given them by the state of imperious administrative functions, id est, as a rule, from one side it actually the state, and from other is a physical or legal person rights for that are broken or limited to this subject of imperious plenary powers [6].

Thus, on an administrative court a duty actively to assist physical and legal persons in the protection of their rights, freedoms and interests is fixed, that reaches a display, in particular, in realization of parts 3, 5 century of 71 CAS.

But, it does not mean that a court in an administrative process carries out the role of defender of physical or legal persons and preconceived behaves the same to the subject of imperious plenary powers, what limits to him rights. Parties in an administrative process are provided with equal judicial rights and duties, a court identically assists an and plaintiff, and defendant in providing of possibility to execute fixed on them a law duties, if there are complications at implementation of them independently. For example, according to ч. From the century of 71 CAS a court promotes in realization of duty to give proofs and necessary proofs, if a person that takes participation in business does not can independently to give them, will mark to the court reasons in force of that these proofs can not be given, and also where and which one proofs are or can be.

At consideration of administrative businesses courts must find out necessarily, or, actions or inactivity made (perfect) decision [7]:

- on founding, within the limits of plenary powers and in a method, that envisaged by Constitution and laws of Ukraine;
- with the use of plenary powers with an aim with that these plenary powers are given;
- taking into account all circumstances that matter for a decision-making (feasance of action);
- taking into account a right for personality on participation in the process of decision-making;
- during a clever term;
- impartiality;
- honestly;
- reasoning;
- with the observance of principle of equality before a law;
- with the observance of necessary balance between any unfavorable consequences for rights, freedoms, interests of person and aims to the achievement of that this decision is sent.

The criteria of division of right on industries are an object and method of the legal adjusting. The article of the administrative rule-making are relations that arise up as a result of address to the administrative court with an administrative lawsuit for the decision of spores [8]:

- physical or legal persons with the subject of imperious plenary powers in relation to the appeal of his decisions (normatively-legal acts or legal acts of individual action), actions or inactivity;

- concerning the acceptance of citizens on public service, her passing, liberation from public service;
- between the subjects of imperious plenary powers concerning realization of their competence in the field of a management, including the delegated plenary powers, and also disputes that arise up concerning a conclusion and implementation of administrative agreements;
- after the appeal of subject of imperious plenary powers in the cases set by a law;
- in relation to the legal relationships related to the electoral process or process of referendum.

For such, the article of the administrative rule-making are relations that arise up in connection with violation of publicly-individual right for a subject. And that is why a right for the administrative rule-making as judicial right is sent exactly to providing of clear application of norms of material right to the concrete vital situations thus, to do impossible an origin here of actual and legal errors [2].

By means of totality of methods and facilities of outpouring on the circle of public relations certain the article of the legal adjusting, that show a soba the method of the administrative rule-making.

The methods of the administrative rule-making are [1]:

- non-mandatory;
- method of autonomy and equality of parties.

The feature of non-mandatory method of the administrative rule-making is that he is combination of method characteristic for a public law, with a method, that is used for adjusting of relations that arise up in a private right.

An imperative method is the method of imperious binding overs, that, usually, contains prohibitions of feasance of certain actions. The imperativeness of method of the administrative rule-making consists in that administrative court, in addition, that operates in limits and in a method, certain CAS, the observance of requirements of CAS provides also by all persons that participate in business [4].

A non-mandatory method gives possibility of choice of variants of behavior to the subjects, however within the limits of law. The non-mandatoryness of method finds the display in that parties of administrative process have equal judicial rights that be under an obligation honestly to use, and duties that must steadily to execute.

At the same time the non-mandatoryness of method of the administrative rule-making has the certain feature, related to public character of relations that is regulated by the administrative rule-making. The marked feature consists in that without regard to equality of judicial rights and duties of parties, however certain inequality takes place them judicial position, that ч is envisaged. 2 century of 71

CAS, according to that a duty in relation to finishing telling of legitimacy of the decision, action or inactivity depends upon a defendant, if he denies against an administrative lawsuit [6].

Under the method of autonomy and equality identical judicial position before each other of plaintiff and defendant and their equality understand before a law and court. Each of parties is independent in the choice of the behavior and marketability of given by the judicial law of rights her and realization of the duties fixed on her [7].

Conclusions. Thus from the above-mentioned seen, that the administrative rule-making consists of homogeneous legal norms, that is sent to adjusting of certain part of public relations, that form the certain area of legal science, that has the object, aim, task and methodology, that represent nature of material and judicial norms that is correlated inter se as maintenance and form, judicial norms are the form of realization of norms of material right. The administrative rule-making can be defined by the new area of legal science, that regulates public relations that are substantial for the protection of the broken rights for legal and natural persons from the side of the state.

References:

1. Administrative law of Ukraine. Academic course: textbook: In two volumes: Tom 1. General part / of Red. is a college: V. B. Aver'yanov (chairman) and other - K.: LTD. The «Legal idea», 2007. -592 p.
2. Bases of the administrative rule-making and administrative law : train aid / gen. rel. by Kujbida P.O., S V.I. Shushkina: the Old world, 2006.
3. An administrative judicial (judicial) law of Ukraine / gen. rel. by S. V. Kivalov. Odesa: Legal literature, 2007. -312 p.
4. Dimitrov Yu. the Administrative justice is an attribute of the democratic legal state / by Yu. Dimitrov // Right for Ukraine. - 1996. - №4. - p. 7-14.
5. Kolomic' T.O. Administrative rule-making / by. O. Kolomic' , Yu.V. Pyrozhrjva, O.O. Gazenko, O.Yu. Melihova, I.O. Skvirsrij. - K.; Zaporizhzhya: Truth, 2009. - 344 p.
6. Kuz'menko O.V. An administrative justice is in Ukraine / of Kuz'menko O.V. - K.: Atika, 2007. - 156 p.
7. Pasenyuk O. M. The Administrative rule-making of Ukraine : textbook / The Higher administrative court of Ukraine / V. B. Aver'yanov , V. P. Bazov, L.Ya. Potter/ - K.: Yurinkom. - 2009. -672 p.
8. Ped'ko Yu. S. Becoming of administrative justice in Ukraine: Monograph. - K.: In-t of the state and right NAN of Ukraine by V. M. Korec'kogo, 2003. -208 p.

Гречана С. Принципи адміністративного судочинства в Україні як галузі правової науки.

Стаття присвячена дослідженню адміністративного судочинства, як галузі юридичної науки, що виступає об'єктивним явищем. Висвітлено, адміністративне судочинство у двох значеннях, як галузь юридичної науки і як галузь законодавства та охарактеризовано їх ознаки. При цьому, зазначено, що адміністративне судочинство, як галузь юридичної науки розглядає законодавство і судову практику його застосування, що надає можливість більш поглиблено пізнати засади цієї сфери публічних відносин.

Ключові слова: адміністративне судочинство, юридична наука, законодавство, публічні відносини, правові норми, адміністративний процес, імперативний метод.

Гречана С. Принципы административного судопроизводства в Украине как отрасли правовой науки.

Статья посвящена исследованию административного судопроизводства, как отрасли юридической науки, которое выступает объективным явлением. Освещено, административное судопроизводство в двух значениях, как отрасль юридической науки и как отрасль законодательства и охарактеризованы их признаки. При этом, отмечается, что административное судопроизводство, как отрасль юридической науки рассматривает законодательство и судебную практику его применения, дает возможность более углубленно познать основы этой сферы публичных отношений.

Ключевые слова: административное судопроизводство, юридическая наука, законодательство, публичные отношения, правовые нормы, административный процесс, императивный метод.

Grechana S.I. Principles of the administrative rule-making are in Ukraine, as areas of legal science.

The article is sanctified to research of the administrative rule-making, as areas of legal science that comes forward as the objective phenomenon. It is reflected, administrative rule-making in two values, as an area of legal science and as industry of legislation and their signs are described. Thus, it is marked that the administrative rule-making, as an area of legal science examines a legislation and judicial practice of his application that gives possibility is deeper to get to know principles of this sphere of public relations.

Orientation of our country on the construction of the legal, democratic state and including to European Community envisage the presence of effective of mechanism protection of rights and freedoms of man, one of elements of that there is the effective and responsible system of judicial defense of physical and legal persons from violations of their rights and legal interests from the side of organs of state administration in the field of public relations.

The administrative rule-making forms a homogeneous norm, that forms the separate industry of legislation on adjusting of public relations.

The accumulation of homogeneous legal norms needs their selection and dissociation industry. Industry the right is totality of the homogeneous legal norms sent to adjusting of certain part of public relations.

The administrative rule-making can be considered the new field of judicial law, sent to realization of norms of administrative law as material.

The problem of place of the administrative rule-making in legal science closely constrained with the problem of differentiation of maintenance of the administrative rule-making and contiguous with him concepts to that belong : «administrative justice», «administrative process» and «administrative jurisdiction».

The administrative rule-making as examines the area of legal science current legislation and judicial practice of his application, his history and theory, legislation of other states, that regulates certain legal relationships.

For such, the administrative rule-making is folded by relations that arise up in connection with violation of publicly-individual right for a subject. And the administrative rule-making as judicial right is sent exactly to providing of clear application of norms of material right to the concrete vital situations thus, to do impossible an origin here of actual and legal errors.

Keywords: administrative rule-making, legal science, legislation, public relations, legal norms, administrative process, imperative method.

УДК 349.2

Кравченко І. М.,
кандидат юридичних наук,
Сєвєродонецький Інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»»

ПИТАННЯ СИСТЕМНОСТІ ПРИ ВИЯВЛЕННІ НЕВІДПОВІДНОСТІ ПРАЦІВНИКА ЗАЙМАНІЙ ПОСАДІ АБО ВИКОНУВАНІЙ РОБОТІ

У статті надана правова характеристика порядку звільнення працівника у разі систематичного невиконання або неналежного виконання трудових обов'язків без поважних причин та виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі в контексті їх логічного зв'язку. Вивчено питання можливого нормативного поєднання цих підстав звільнення працівника.

Ключові слова: виявлення невідповідності, систематичне невиконання або неналежне виконання, дисциплінарне стягнення, звільнення, трудова дисципліна, дисциплінарний проступок.

Постановка проблеми. На сьогодні питання звільнення за систематичне невиконання або неналежне виконання працівником трудових обов'язків без поважних причин та виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі науковці досить часто порушують у своїх працях. Будь-яка із зазначених підстав може бути та є предметом самостійного вивчення.

Але проблемі логічності можливого поєднання, або, принаймі, виявлення взаємного зв'язку цих підстав звільнення працівників, увага практично не приділяється.

Поняття «системність» в трудовому праві України використовується переважно з огляду на відсутність або наявність поважних причин невиконання або неналежного виконання працівником своїх трудових обов'язків.

Так, застосувати п. 3 ст. 40 КЗпП України можна для звільнення працівника, який неодноразово, без поважних причин, припускався навмисного невиконання (чи неналежного виконання) покладених на нього трудових функцій та до якого вже були застосовані дисциплінарні або громадські стягнення [1, с. 40.3].

А разом з тим, очевидно, що трудові обов'язки можуть систематично не виконуватись працівником і з поважних причин, не припускаючись на вимисного невиконання або неналежного виконання покладених на нього трудових функцій, в тому числі, в зв'язку з невідповідністю цього працівника займаній посаді або виконуваній роботі (стан здоров'я тощо).

Але, працівник згідно з укладеним трудовим договором (незалежно від строку договору та від того, чи за основним місцем роботи чи за сумісництвом його укладено), зобов'язаний виконувати роботу, визначену цим договором, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку [1, с. 21], працюючи чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу (роботодавця), дотримуватися трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника [1, с. 139].

Тобто, роботодавець, в силу зазначених норм, вправі розраховувати, що інша сторона цієї угоди про працю, по-перше, може та хоче виконувати свої обов'язки, а по-друге, буде їх належно виконувати, не допускаючи жодного порушення.

Систематичність же невиконання або неналежного виконання трудових обов'язків, вже само по собі, є підставою для порушення відповідної процедури встановлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі, саме з огляду на те, що в наслідок неодноразовості (багаторазовості) невиконання або неналежного виконання покладених на працівника трудових функцій, і виявилась його невідповідність.

При цьому, поважність чи ні причин такого систематичного невиконання або неналежного виконання трудових обов'язків не впливають на сам факт відповідності чи невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі.

Інша річ, що це може впливати на правові наслідки для працівника в зв'язку з встановленням поважності таких причин (наявність чи відсутність певних правових гарантій) щодо врахування соціально-правових аспектів при реалізації права роботодавця на звільнення працівника (наприклад, обов'язковість наявності згоди працівника на перевід на іншу роботу, що відповідає стану його здоров'я і спеціальності (кваліфікації), у разі необхідності проведення навчання працівника новій професії тощо).

Тому, питання звільнення працівника у разі систематичного невиконання або неналежного виконання трудових обов'язків та виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі в їх взаємному зв'язку вбачається особливо актуальним, саме, з огляду на прийняття нового Трудового кодексу України.

Стан дослідження. Дослідженню питання звільнення внаслідок систематичного невиконання працівником без поважних причин трудових обов'язків та виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі в своїх працях відмічали М.Г. Александров, А.П. Александрова, П.В. Анісімов, Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов, Л.Я. Гінцбург, Г.С. Гончарова, В.Я. Гоц, М.В. Дедюєва, В.В. Жернаков, П.І. Жигалкін, І.В. Зуб, В.В. Єрьоменко, Ю.В. Ісаєв, І.А. Іоннікова, С.О. Іванов, М.І. Іншин, І.Я. Кисельов, Р.І. Кондрагєв, В.В. Лазор, Л.І. Лазор, Р.З. Лівшиць, О.А. Лукашева, Н.М. Лукашева, М.В. Лушнікова, А.Р. Мацюк, А.О. Мовчан, Ю.П. Орловський, К.М. Плєсньов, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, Л.Ю. Прогонюк, П.Д. Пилипенко, П.М. Рабінович, В.Г. Ротань, Л.М. Русаль, А.Г. Сєдишев, В.Н. Скобєлкін, О.В. Смирнов, Б.С. Стичинський, А.Г. Сєдишев, В.Н. Скобєлкін, О.В. Смирнов, Б.С. Стичинський, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, Т.Б. Шубіна, В.І. Щєрбина, О.М. Ярошенко та інші.

Разом з тим слід визнати, що постає актуальним питання існування взаємного зв'язку зазначених підстав звільнення працівника та необхідність його правового регулювання.

Метою статті є аналіз понять «систематичне невиконання або неналежне виконання працівником трудових обов'язків без поважних причин» та «виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі» у трудовому праві, перш за все, з огляду на їх співвідношення та логічний зв'язок, надання чіткого та логічно аргументованого, взаємопов'язаного визначення цих понять, як одних із суб'єктивних умов при розірванні трудового договору за пунктами 2 та 3 ст. 40 КЗпП України [1, с. 40], вказівка на можливі вади проекту Трудового кодексу України у частині визначення поняття систематичності невиконання або неналежного виконання трудових обов'язків та виявлення невідповідності працівника, пропозиції щодо можливих шляхів їх вирішення.

Виклад основних положень. У відповідності до ст. 4 Конвенції МОП № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця» 1982 року, що ратифікована Україною 04.02.1994 року, трудові відносини з працівниками з ініціативи роботодавця не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного із здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби [2, с. 4].

З огляду на зміст пунктів 2 та 3 ст. 40 КЗпП України, крім інших, як найкраще характеризуються ці підстави звільнення з огляду на їх зв'язок «зі здібностями чи поведінкою працівника», що унеможливує подальше здій-

снення ним своїх функцій у відповідності до трудового договору, стороною якого є найманий працівник.

По суті, це і є невиконання або неналежне виконання працівником своїх трудових обов'язків, але в першому випадку закріплена підстава, що передбачає звільнення при наявності поважних причин щодо невиконання працівником своїх обов'язків (зв'язок зі здібностями працівника, тобто, так звана, недискредитуюча підстава) [1, с. 40.2], а в іншому - передбачає звільнення при відсутності поважних причин щодо невиконання або неналежного виконання обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, і більш того, коли вбачається системність випадків такого невиконання (зв'язок з поведінкою працівника, тобто, так звана, дискредитуюча підстава) [1, с. 40.3].

Але, з аналізу пунктів 2 та 3 ст. 40 КЗпП України випливає, що поняття «систематичність невиконання або неналежного виконання трудових обов'язків» та «виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі» між собою органічно пов'язані, з огляду на те, що працівник систематично не виконує або неналежно виконує покладені на нього трудові функції, з поважних чи неповажних причин, саме, внаслідок того, що не відповідає займаній посаді або виконуваній роботі.

Дійти такого висновку можна, проаналізувавши відповідний понятійний апарат, щодо цих понять, які, тільки на перший погляд, здаються очевидними.

Нормативне визначення поняття «виявлення невідповідності працівника» відсутнє, при тому, що з ним безпосередньо пов'язано, хто, в наслідок чого і як саме виявляє цю невідповідність. Все це постає принциповим, перш за все, з огляду на можливість оскарження прийнятого рішення про невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі.

Так, «виявити» означає «обнаружить, открыть, показать, проявить» [3, с. 202], а «виявитись» - «обнаружиться, стать явным, известным, проявиться» [4].

Крім цього, «виявляти», «виявити» означає «показувати, робити явним, помітним (почуття, стан, наміри і т. ін.). Виразити, передавати почуття, стан, наміри і т. ін. певними зовнішніми ознаками, проявами» [5, с. 547].

Таким чином, виявити невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі означає показати, зробити явним та помітним нездатність та/або неможливість працівника відповідати займаній посаді або виконувати певну роботу, згідно з трудовим договором, що виражається через певні почуття, стан, наміри працівника та проявляється через певні зовнішні ознаки.

Саме виявлена невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі, пов'язана із його здібностями чи поведінкою, у відповідності до ст. 4 Конвенції МОП № 158, надає можливість припинити трудові відносини з ініціативи роботодавця [2, с. 4].

Логічним постає питання, в чому зазначена невідповідність полягає та проявляється.

Зрозуміле, що невідповідність це антипод відповідності.

«Відповідність» означає «узгодженість між чим-небудь» [5, с. 621].

Відповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі означає, перш за все, узгодженість між рівнем його кваліфікації, необхідного для здійснення трудових функцій за трудовим договором та критеріями (вимогами) роботодавця до зазначених функцій, згідно посаді або виконуваній роботі.

Згідно діючого трудового законодавства, визначити відповідність професійних знань, умінь і навичок працівників установленим законодавством вимогам і посадовим обов'язкам, означає підтвердити кваліфікацію працівників [15, с. 1].

Як випливає з листа Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 16.01.2012 року, Верховний Суд України дійшов висновку про те, що рівень кваліфікації працівника включає не тільки його освітній рівень і стаж роботи, але також здатність виконувати конкретні доручення. Виходячи з цього, суд вважає поняття кваліфікації працівника оціночним таким, що підлягає встановленню у кожній конкретній справі залежно від встановлених судом обставин (Постанова від 07.11.2011 року № 6-45 цс 11) [6].

Таким чином, роботодавець на свій розсуд може визначати, чи відповідає працівник певній кваліфікації, необхідній для тієї або іншої посади, що особливо важливо при звільненні на підставі п. 2 ст. 40 КЗпП України.

Тобто, кваліфікація - це ступінь професійної підготовки та якостей працівника, яка необхідна для виконання певних трудових функцій.

Розрізняють: (1) кваліфікацію роботи (представлена сукупністю вимог до того, хто повинен виконувати роботу); (2) кваліфікацію працівника (представлена сукупністю набутих людиною професійних якостей).

В даний час кваліфікація працівників це відповідність їх професійних знань, умінь і навичок установленим законодавством вимогам і посадовим обов'язкам [15, с. 1], тобто рівень професійної придатності, що забезпечується сукупною наявністю у працівників загальноосвітніх і спеціальних знань, умінь, здібностей, досвіду і трудових навичок, необхідних для виконання робіт певної складності за відповідною професією чи спеціальністю.

Щодо керівних посад мова йде також про рівень організаційних здібностей та навичок працівників.

Таким чином, кваліфікація працівників може оцінюватися за сукупністю його ділових якостей та дає йому змогу обіймати певні посади у відповідних структурах, у різних видах трудової діяльності, виконувати певну роботу, як на конкурсній основі, так і за іншими формами працевлаштування [7, с. 864].

З огляду на досвід країн з розвинутою ринковою економікою, включаючи країни ЄС, до законодавства якого Україна має адаптувати своє законодавство [8], застосовується термін «якість робочої сили» [9], що більш точно та об'єктивно характеризує здатність осіб виконувати певні трудові функції, ніж термін «кваліфікація працівника».

Більш того, для успішного здійснення адаптації трудового законодавства України до законодавства ЄС важливого значення набуває, перш за все, впорядкування юридичних термінів.

З цього приводу актуально видається думка Ю.С. Шемшученко, який зазначав, що першочерговим кроком до інтеграції Україною до Європейського Союзу, в тому числі й до права Європейського Союзу, являється уніфікація термінології, що використовується в цих правових системах. Без досягнення цього буде важко досягти взаємного розуміння у правовій сфері [10, с. 108-109].

Одне з найбільш науково систематизованих визначень «якості робочої сили працівника» в науково-дослідницькій літературі полягає в тому, що це сукупність людських характеристик, що проявляються в процесі праці й включають в себе кваліфікацію та особисті якості працівника: стан здоров'я, розумові (інтелектуальні) здібності, здатність адаптуватися, гнучкість, мобільність, мотивованість, інноваційність, професійну придатність, моральність тощо [11].

Крім цього, якість робочої сили працівника - це узагальнена характеристика рівня розвитку робочої сили (ступеня підготовленості й трудової активності працівників), що дозволяє забезпечити адекватну якість індивідуальної й колективної праці на основі ефективного використання нових і новітніх технологій, раціональних форм організації виробництва й виробничих процесів [12].

Навіть в Російській Федерації застосовується цей термін у схожому розумінні, а саме: «качество рабочей силы - обобщающая характеристика уровня развития рабочей силы, включающая: (1) степень профессиональной подготовленности работника; (2) физиологические и психологические особенности работника (состояние здоровья, умственные способности); (3)

адаптивність (мобильність, мотивуєність, профориєнтація и профпригодность» [13].

Таким чином, кваліфікація працівника є дуже важливою, але далеко не єдиною складовою поняття «якість робочої сили працівника», а тому видається бiш вузьким поняттям та не в повному обсязі дозволяє об'єктивно встановити відповідність чи невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі. Зазначене, в тому числі, збігається зі згаданою правовою позицією Верховного Суду України, щодо більш широкого тлумачення поняття «кваліфікації працівника», саме, з огляду на його складові.

Тобто, кваліфікація працівника представлена сукупністю набутих ним професійних якостей, що цілком відповідає поняттю «компетентність» або «професіоналізм», як рівень загальної та професійної підготовки, що дозволяє адекватно реагувати на вимоги конкретного робочого місця чи виконуваної роботи, які постійно змінюються.

Компетентність (професіоналізм) працівника залежить від його відношення до своєї роботи, досвіду, старання та вміння поповнювати свої знання та може змінюватися як у бік підвищення, так і у бік зниження [14, с. 41-42].

Таким чином, кваліфікація працівників означає, лише, відповідність їх професійних знань, умінь і навичок установленим законодавством вимогам і посадовим обов'язкам. Це безпосередньо впливає з аналізу п. 1 ст. 1 Закону України «Про професійний розвиток працівників» від 12.01.2012 року № 4312-VI [15, с. 1].

Але, відповідність чи невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі визначається не тільки сукупністю набутих ним професійних якостей (кваліфікацію працівника), але і іншими складовими, що характеризують особисті якості працівника, які охоплюються поняттям «якість робочої сили працівника».

До них належать: (1) фізичні дані працівника (його вік, стан здоров'я, швидкість реакції, зовнішність, зріст, сила тощо); (2) його розумові (або психічні) здібності; (3) професійна адаптованість (психо-фізіологічна, як здатність працівника пристосовуватися до умов праці, режимів праці й відпочинку на робочому місці, а також соціально-психологічна, як здатність працівника пристосовуватися до колективу, у взаємодії з яким здійснюється його професійна і суспільна діяльність).

Поряд з перерахованими характеристиками якості робочої сили працівника, що характеризують його особисті якості, зміст цього поняття, складають певні кількісні характеристики, наприклад, про міру: (1) професійної орієнтованості і придатності (як сукупність і структура психічних і психо-фізіологічних особливостей людини, необхідних для досягнення пе-

вного рівня ефективності в професійній праці, що розвивається в процесі праці на основі природних даних людини за наявності позитивної професійної мотивації); (2) мотивованості (здатність працівника реагувати на мотиватори, тобто зовнішні фактори, що збуджують його до певного виду трудової поведінки для досягнення цілей підприємства); (3) відповідальності (визначається добросовісністю, надійністю, ретельністю, які необхідні для виконання різних виробничих завдань без шкоди для людей і матеріальних збитків, а також світоглядом, достатнім для того, щоб не допустити виникнення перешкод та порушень у виробничому процесі та структурній організації, що проявляється у формах: за власну роботу; за роботу інших; за безпеку інших); (4) інноваційності (готовність людини до інновацій, тобто здатність до розробки нових ідей, нових технологій і нових виробів, до їх впровадження) працівника тощо [14, с. 41-42].

Таким чином, як видається, відповідність посаді або виконуваній роботі означає узгодженість між рівнем кваліфікації та особистими якостями працівника, які охоплюються поняттям «якість робочої сили працівника», необхідних для здійснення трудових функцій за трудовим договором та критеріями (вимогами) роботодавця до зазначених функцій, згідно посаді або виконуваній роботі, а також діями працівника, у відповідності до своєї кваліфікації і особистих якостей, щодо виконання трудових обов'язків згідно угоди про працю з роботодавцем.

Якщо зазначена узгодженість відсутня, працівник займаній посаді або виконуваній роботі не відповідає, а проявляється це через певні зовнішні ознаки, коли працівник, в порушення ст. 139 КЗпП України, не працює чесно і сумлінно, несвочасно і неточно виконує розпорядження роботодавця, не додержується трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, недбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір [1, с. 139].

Причини, за яких працівник не виконує або неналежно виконує свої трудові обов'язки згідно з трудовим договором, можуть бути поважні та/або неповажні, але, щоб виявилась невідповідність такого працівника займаній посаді або виконуваній роботі, потрібно, аби таке невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків стало явним та помітним, саме через їх системність.

Тобто, в діяннях (діях та/або бездіяльності) працівника має виявитись певна тенденція (встановлено певний ланцюжок юридичних фактів) - систематичного невиконання або неналежного виконання ним своїх трудових обов'язків, що дає підстави вважати, що працівник, через певні причини, не відповідає займаній посаді або виконуваній роботі, і тому є законні підстави звільнити його від цього.

При цьому, системність невиконання або неналежного виконання працівником покладених на нього трудових функцій, сама по собі, є юридичним фактом, що дає підставу для його звільнення.

На доцільність використання, в цьому контексті, саме поняття «діяння» звертає увагу О.В. Данилюк, наголошуючи, що ним охоплюється і дії, і випадки бездіяльності, як варіант поведінки (вольових вчинків) людей, саме у випадку, коли трудовий договір може бути розірвано за ініціативою роботодавця на підставі систематичного невиконання або неналежного виконання працівником трудових обов'язків без поважних причин [16, с. 40]

В свою чергу, всі дії працівника в процесі його трудової діяльності поділяються на правомірні та неправомірні.

Правомірні - відповідають приписам юридичних норм, у них виражається правомірна (з позицій чинного закону) поведінка, а неправомірні - суперечать правовим приписам, завдають шкоду суспільству. Неправомірні діяння - це винне порушення закону, наприклад, дисциплінарний проступок [17].

Як зазначає О.В. Баринов, у трудовому праві велику масу юридичних фактів-дій, пов'язаних з вольовою поведінкою працівників, доцільно розглядати як результативні дії, перш за все, з огляду на те, що у процесі праці суб'єкти можуть вчиняти певні дії, які мають юридичне значення, але при цьому правові наслідки часто пов'язуються не з спрямованістю волі суб'єкта, а з результатом його діяльності. Прикладом результативних дій у трудовому праві можуть бути досягнення працівником конкретних показників та виконання умов, що породжує певні зобов'язання роботодавця [18, с. 58].

Вчинки працівника, як юридичні факти, спрямовані на інтереси та цілі, що лежать поза правом. Вони викликають наслідки незалежно від того, усвідомлював чи не усвідомлював суб'єкт їх правове значення, бажав чи не бажав настання правових наслідків [17].

Крім зазначеного, С.С. Алексеев виокремлював правопризупиняючі і правопоновлюючі факти [19, с. 73], а В.І. Данилін і С.І. Реутов - правоперешкоджаючі і правопоновлюючі юридичні факти [20, с. 17-18].

Так, правоперешкоджаючими юридичними фактами, на їх переконання, є ті, з якими пов'язане виникнення перешкод щодо реалізації своїх суб'єктивних прав, а правопоновлюючими ті, з якими норми права пов'язують поновлення прав і обов'язків.

Наприклад, відсторонення працівника від роботи без збереження на цей період заробітної плати у відповідності до ст. 46 КЗпП України є правопризупиняючим юридичним фактом, а правоперешкоджаючими юридичними фактами можуть бути недостатня кваліфікація, стан здоров'я праців-

ника, відмова йому у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, що не дозволяє йому виконувати певні види робіт, і перешкоджає укладенню трудового договору або його виконанню.

Я.В. Сімутіна зазначала, що дискусійним, як у загальній теорії права, так і у трудовому праві, залишається питання щодо місця станів у класифікації юридичних фактів [17]. Ряд вчених виділяють стани в особливу ланку поруч із подіями та діями [21, с. 14], інші вважають, що факти-стани повинні бути віднесені або до подій, або до дій, оскільки і ті й інші можуть мати однакову тривалість [22, с. 86-86].

Вважаємо, що зазначені та інші види юридичних фактів безпосередньо охоплюються предметом цього досліджується, тому, що безпосередньо впливають на відповідність чи невідповідність працівника займаний посаді або виконуваний ним роботі.

Таким чином, по-перше, систематичністю невиконання або неналежного виконання трудових обов'язків, працівник проявляє свій стан (певні зовнішні ознаки пов'язані із його здібностями) щодо неможливості їх виконувати в суворій відповідності до вимог законодавства, актів соціального діалогу, локальних актів, трудового договору та законних вимог роботодавця, та/або своїми діями (бездіяльністю) працівник демонструє (виявляє) свій намір щодо небажання взагалі виконувати або бажання неналежно виконувати свої трудові обов'язки.

По-друге, систематичність невиконання або неналежного виконання працівником своїх трудових обов'язків, показало, виявило (проявило), тобто зробило явним (помітним, відомим), перш за все, для роботодавця, (певні зовнішні ознаки пов'язані із поведінкою працівника) небажання та/або неможливість працівника взагалі виконувати або належно виконувати свої трудові обов'язки, передбачені займаною ним посадою або виконуваною роботи.

Разом з тим, легальне визначення поняття «системність» чи «систематичність» в трудовому праві України відсутнє.

Аналізуючи зміст та юридичне значення поняття «систематичності» в трудовому праві України, Л.Ю. Прогонюк вважав, що під систематичним невиконанням або неналежним виконанням працівником своїх трудових обов'язків слід розуміти вчинення ним протиправної, винної дії (бездіяльності), якщо протягом року до нього застосовувалися три та більше дисциплінарних стягнень. Кожне з таких діянь, що утворюють правопорушення, містять самостійні ознаки складу проступку, тобто ці вчинки різночасні, як за юридичними властивостями так і за юридичною оцінкою [23, с. 63].

За його переконанням, ознакою систематичності законодавець вважає кожен наступний (фактично-другий) випадок не виконання працівником своїх трудових обов'язків, що мав місце після вживання до нього заходів дисциплінарного чи громадського впливу за аналогічне порушення. [23, с. 60].

Саме, у зв'язку з невиконанням працівником трудових обов'язків та умовою, що до нього раніше вже застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення, діюче трудове законодавство, фактично, і визначає поняття «систематичність» [1, с. 40.3].

Разом з тим, систематичність невиконання або неналежного виконання працівником трудових обов'язків вживається в діючому КЗпП України та проекті Трудового кодексу України [24], виключно, в контексті відсутності поважних причин для невиконання або неналежного виконання, як умови щодо звільнення працівника за відповідними підставами (п. 3 ст. 40 КЗпП України та ст. 92 проекту ТК України).

Тобто, парадоксально, але, як впливає з цієї правової конструкції, якщо працівник не вчиняє протиправну, винну дію (бездіяльність), якщо протягом року до нього не застосовувалися три та більше дисциплінарних стягнень, і якщо у працівника є поважні причини, то логічно припустити, що, нібито, допускається багаторазове (систематичне) невиконання або неналежне виконання ним своїх трудових обов'язків.

Більш того, постає питання припустимості ситуації, коли працівник, що систематично (багаторазово) не виконує або неналежно виконує свої трудові обов'язки, через причини, які пов'язані із його здібностями чи поведінкою, що не кваліфікується, як протиправна та виключає застосування до нього дисциплінарних стягнень, відповідає займаній ним посаді або виконуваний роботі.

Але це порушує законні права та інтереси роботодавця, повністю суперечить і правовим нормам трудового законодавства, і здоровому глузду, тому що виконання обов'язків покладених на учасника трудових правовідносин, є обов'язковою умовою нормального існування і розвитку цих відносин.

Так, згідно ст.ст. 21, 139 КЗпП України працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену угодою про працю, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, працюючи чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу (роботодавця), додержуватися трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника [1, с. 21, 139].

Вочевидь, певне невиконання або неналежне виконання покладених на працівника трудових обов'язків - є порушенням ним трудової дисципліни та стають підставою для застосування до нього заходів дисциплінарного стягнення [1, с. 147]; [25, с. 24], але далеко не всі і не всякі порушення трудових функцій є правопорушеннями.

Так, невиконання або неналежне виконання покладених на працівника трудових обов'язків з поважних причин, коли вина працівника відсутня, трудовими правопорушеннями не є, хоча, по суті при цьому, не перастануть бути невиконанням або неналежним виконанням ним своїх трудових функцій, і, фактично, порушеннями трудових обов'язків.

З точки зору юридичних наслідків трудове правопорушення як юридичний факт породжує охоронні правовідносини, в межах яких реалізуються заходи дисциплінарної відповідальності за скоєне трудове правопорушення.

Таким чином, для працівника, як суб'єкта трудового правопорушення, юридичні наслідки завжди будуть негативними. Водночас трудове правопорушення може розцінюватися як юридичний факт, на основі якого: (1) виникають певні правовідносини у зв'язку з притягненням суб'єкта до дисциплінарної відповідальності і, відповідно, виникають нові для працівника права й обов'язки; (2) змінюються або припиняються ті правовідносини, учасником яких він був (наприклад, звільнення працівника за систематичне невиконання або неналежного виконання трудових обов'язків); (3) змінення умов договору однією стороною за невиконання чи неналежне виконання зобов'язань другою стороною тощо.

Більш того, як зазначалось, обов'язковою ознакою систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, законодавець закріплює обов'язкове застосування раніше до працівника заходів дисциплінарного чи громадського стягнення [1, с. 40.3].

Разом з тим, законодавець визначає, що саме тільки до окремих несумлінних працівників застосовуються в необхідних випадках заходи дисциплінарного і громадського впливу [1, с. 140].

Застосування до працівників заходів дисциплінарного впливу можливе, але це не обов'язок, а право роботодавця [1, с. 147].

Тобто, як впливає з зазначеної правової конструкції, роботодавець заздалегідь має знати (усвідомлювати), що при скоєнні найманим працівником певного трудового правопорушення, це саме той необхідний випадок, тому що працівник і надалі буде допускати протиправні порушення своїх трудових обов'язків, і вот тільки після цього (завдяки цьому), у нього буде

можливість звільнити цього працівника за систематичне невиконання чи неналежне виконання без поважних причин своїх трудових обов'язків.

Більш того, аби в подальшому звільнити несумлінного працівника, з яким укладено трудовий договір на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності, за систематичне невиконання ним без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, вочевидь, роботодавець змушений застосовувати дисциплінарні стягнення за кожне правопорушення про яке йому відомо.

Несумлінність - це, як раз, і є одним із проявів системної (стійкої, сталої, усталеної, тривкої, тривалої) поведінки працівника по відношенню до своїх трудових обов'язків, як наявність законної підстави для припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця, що пов'язано із поведінкою працівника [2, с. 4]. В іншому випадку несумлінність потрібно розглядати (розуміти), не як систему (тенденцію) негативного ставлення працівника до виконання своїх трудових функцій, а як випадковість, разовість.

«Несумлінний працівник» - це той, який не має совісті, честі, не ставиться сумлінно, чесно, добросовісно до своїх обов'язків; який виражає відсутність сумлінності, чесності, добросовісності [5, с. 5.392].

Несумлінність проявляється (виявляється), перш за все, через кількісний чинник, що дозволяє виявити невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі (з огляду на оціночність поняття кваліфікації працівника, як ступінь його професійної підготовки та якостей, яка необхідна для виконання певних трудових функцій), саме через системну (стійку, сталу, усталену, тривку, тривалу) поведінку та/або стан (здібності) працівника, що унеможлиблює подальше існування ефективних трудових відносин, та, як виглядається, надає можливість звільнити цього працівника за систематичне невиконання чи неналежне виконання без поважних причин своїх трудових обов'язків, або виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі.

Але, разом з тим, якщо, за скоєння трудового правопорушення не було застосовано заходи дисциплінарного і громадського впливу, в розумінні діючої правової конструкції щодо системності невиконання або неналежного виконання працівником трудових функцій, вони, нібито, перестали бути правопорушенням, в наслідок того, що не мають враховуватись при звільненні такого працівника на підставі п. 3 ст. 40 КЗпП України (подібна правова конструкція пропонується і ст. 92 проекту ТК України).

Як вбачається, законодавець, передбачаючи таку ознаку, як обов'язковість застосування більш м'яких дисциплінарних заходів, раніше, а ніж суворого дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення, виходив з вихов-

них аспектів дисциплінарної відповідальності та додаткових правових гарантій для працівників.

Але ж, кількість трудових правопорушень, що скоюються найманим працівником, щодо невиконання або неналежного виконання ним своїх трудових обов'язків, через це не зменшилась, а само таке невиконання або неналежне виконання трудових функцій не перестало бути систематичним (багаторазовим, неодноразовим тощо), тобто, стійкою (сталою, усталеною, тривкою, тривалою) тенденцією невиконання або неналежного виконання трудових обов'язків, передбачених трудовим договором, локальними актами, актами соціального діалогу, трудовим законодавством.

Отже, трудове правопорушення, на відміну від порушень трудових функцій з поважних причин, завжди передбачає можливість, але не обов'язковість, настання юридичних наслідків, які виражаються у втратах працівником-правопорушником благ матеріального, особистого й організаційного характеру.

Взагалі, сучасний стан вирішення проблеми щодо співвідношення понять «наявність вини» сторін трудових правовідносин та їхньої дії «при відсутності поважних причин», видається не переконливим, не логічним і не безперечним.

При цьому, в інтересах роботодавця, аби той, з ким він уклав трудовий договір, працював би чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконував би його розпорядження, і в принципі, роботодавцю байдуже, через що відбувається систематичне (стійке, стале, усталене, тривале) невиконання або неналежне виконання найманим ним працівником трудових обов'язків (порушення трудових функцій): лінощі, некомунікабельність, не вміння налагодити взаємодію в колективі, психічна невитриманість, небажання, невміння, брак знань та/або навичок, вади здоров'я тощо.

Але, з огляду на вимоги трудового законодавства, це має значення, тому що з цими причинами пов'язана кваліфікація підстав звільнення працівника.

Отже, на нашу думку, системність охоплюється більш широким значенням, а ніж те, що містить ст. 40 КЗпП України та правова позиція Верховного суду України. Тому, що фактично охоплює, як протиправне невиконання або неналежне виконання трудових функцій, при відсутності поважних причин такого невиконання (пов'язано із поведінкою працівника), так і випадки, коли протиправність відсутня, саме через наявність поважних причин такого невиконання (пов'язано із здібностями працівника).

Тобто, систематичність невиконання або неналежного виконання працівником трудових обов'язків або існує (виявлена і встановлена), або вона відсутня (не виявлена і не встановлена). І це, як вбачається, первинно, а вже

потім має з'ясовуватись (встановлюватись) поважність або неповажність причин такого невиконання чи неналежного виконання.

З огляду на вищевикладене, принциповим виявляється аналіз поняття «поважні причини» у випадку систематичного невиконання або неналежно-го виконання працівником трудових обов'язків.

Так, причина це: (1) явище, яке обумовлює або породжує інше явище; протилежне - наслідок; (2) підстава, привід для яких-небудь дій, вчинків.

Бути (ставати, стати) причиною чого - бути винуватцем або приводом яких-небудь подій, переживань, переважно неприємних [5, с. 8.97].

«Поважна причина» означає ту, яка заслуговує, варта поваги; серйозна за своїм змістом, характером, темою тощо; яка має неабияке значення; важлива, значна [5, с. 6.632].

«Уважительная причина» это та, которая может быть принята во внимание, признана достаточной для оправдания чего-нибудь, основательная [4].

Як зазначав М.І. Іншин, що особливо загострюється проблема визнання причин поважними саме у випадку звільнення за систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку [26, с. 164].

Т.І. Олексюк зазначалось, що попри наведення в трудовому законодавстві переліку поважних причин, слід вважати оціночним поняття, застосування якого залежить від багатьох факторів, серед яких і сфера праці, і суб'єкт, відносно якого вживається це поняття, і конкретні життєві обставини, до яких воно застосовується [27, с. 31].

Як справедливо констатувалось С.М. Черноус, що в силу своїх логічних особливостей поважні причини, як оціночне поняття, повно і остаточно не конкретизовані в жодному нормативному акті як самим нормотворцем, так і уповноваженими ним суб'єктами, а остаточна конкретизація якого здійснюється суб'єктом у процесі застосування норми, що містить його в кожному конкретному випадку, обумовлена об'єктивними і суб'єктивними чинниками, внаслідок чого здійснюється індивідуальне під нормативне регулювання трудових відносин [28, с. 6].

Можна погодитись з В.І. Карабань, що завданням правозастосовного органу є віднесення того або іншого факту до «поважних причин», оскільки це оціночне поняття, а в даному випадку йдеться не про те, щоб кожна конкретна обставина була прямо передбачена в законі, а достатнім є згадка в законі про поважні причини взагалі.

Перш за все, це пов'язано з характерними рисами поняття «поважних причин», а саме: (1) віднесення до них будь-яких обставин навколишнього

світу (дії фізичних або юридичних осіб, явища, які не залежать від волі людини); (2) обов'язковість їх впливу на волю суб'єкта трудових правовідносин, що виникли раптово або закономірно, через що працівник не має змоги належним чином виконувати покладені на нього обов'язки; (3) здійснення їх кваліфікації на підставі норм моралі; (4) звільнення суб'єкта трудових правовідносин від виконання покладених на нього обов'язків або негативних для нього наслідків при наявності обставин, що визначаються законом тощо [29].

Таким чином, поважність причин невиконання або неналежне виконання покладених на працівника трудових обов'язків, як і рівень кваліфікації працівника, що впливають на відповідність або невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі, є оціночними поняттями, залежать від багатьох факторів, а їх остаточна конкретизація здійснюється, наприклад, роботодавцем, атестаційною комісією, медичною комісією тощо, у процесі застосування правової норми, в кожному конкретному випадку.

На наше переконання, враховуючи, що поважні причини - це обставини, що діють на волю суб'єкта, з яким законодавець пов'язує звільнення цього суб'єкта від виконання покладених на нього обов'язків або від визначених законодавством негативних наслідків його поведінки, поважність чи ні причин систематичного невиконання або неналежного виконання трудових обов'язків не впливають на сам факт невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній ним роботі, саме через те, що він систематично не виконує або неналежно виконує свої трудові функції згідно трудового договору.

Пов'язаність же такого невиконання або неналежного виконання трудових обов'язків із здібностями чи поведінкою працівника видається вторинним.

Інша річ, що при реалізації права роботодавця на звільнення працівника, при наявності таких причин, це може впливати на правові наслідки для працівника щодо врахування певних соціально-правових аспектів (наявність чи відсутність певних правових гарантій), передбачених трудовим законодавством України [1, с. 40]; [15, с. 13], і які пропонуються в ст.ст. 67, 93 проекту ТК України, наприклад, обов'язковість наявності згоди працівника на перевід на іншу роботу що відповідає стану його здоров'я і спеціальності (кваліфікації); проведення навчання працівника новій професії тощо [24, с. 67, 93].

Тобто, систематичність невиконання або неналежного виконання покладених на працівника трудових обов'язків, як юридичний факт, є підставою аби роботодавець [1, с. 28] чи компетентний орган [15, с. 13.1] прийма-

ли рішення про відповідність або невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі.

Як вбачається, саме систематичність невиконання або неналежного виконання покладених на працівника трудових обов'язків є зовнішнім проявом (зовнішніми ознаками) його невідповідності займаній посаді або виконуваній роботі, тобто виявляється неузгодженість між якістю робочої сили працівника (рівнем його кваліфікації), необхідною для здійснення трудових функцій за трудовим договором та критеріями (вимогами) роботодавця до зазначених функцій, згідно посаді або виконуваній роботі.

Висновки. Аналіз досліджуємих понять, в тому числі оціночних, дозволяє дійти висновку, що їх законодавче регулювання видається недостатньо чітким, узгодженим, логічним та однозначним. Проект Трудового кодексу України також не вирішує проблем, щодо удосконалення їх правового регулювання.

На нашу думку, поняття систематичності є більш широким та змістовнішим, а ніж те, що містить діючий КЗпП України та як пропонується у проекті ТК України.

Поняття «якість робочої сили працівника», як рівень кваліфікації та особистих якостей працівника, необхідних для здійснення трудових функцій за трудовим договором та критеріями (вимогами) роботодавця до зазначених функцій, згідно посаді або виконуваній роботі, як представляється, більш точніше та об'єктивніше характеризує здатність осіб виконувати певні трудові функції, ніж термін «кваліфікація працівника», що міститься у трудовому законодавстві України та пропонується застосовувати у перспективному проекті кодексу.

Таким чином, як видається, відповідність посаді або виконуваній роботі означає узгодженість між рівнем якості робочої сили працівника, а також діями працівника, у відповідності до своєї кваліфікації і особистих якостей, щодо виконання трудових обов'язків згідно угоди про працю з роботодавцем. Якщо зазначена узгодженість відсутня, працівник займаній посаді або виконуваній роботі не відповідає.

Як вбачається, саме систематичність невиконання або неналежного виконання покладених на працівника трудових обов'язків є зовнішнім проявом (зовнішніми ознаками) його невідповідності займаній посаді або виконуваній роботі, тобто виявляється неузгодженість між рівнем якості робочої сили працівника (рівнем його кваліфікації), необхідним для здійснення трудових функцій за трудовим договором та критеріями (вимогами) роботодавця до зазначених функцій, згідно посаді або виконуваній роботі.

На наше переконання, враховуючи, що поважні причини - це обставини, що діють на волю суб'єкта, з яким законодавець пов'язує звільнення

цього суб'єкта від виконання покладених на нього обов'язків або від визначених законодавством негативних наслідків його поведінки, поважність чи ні причин систематичного невиконання або неналежного виконання трудових обов'язків не впливають на сам факт невідповідності працівника займаний посаді або виконуваний ним роботі, саме через те, що він систематично не виконує або неналежно виконує свої трудові функції згідно трудового договору.

Таким чином, необхідне подальше вдосконалення чинного трудового законодавства щодо зазначених оціночних понять та змістовне опрацювання проекту Трудового кодексу України аби усунути певну неузгодженість, нелогічність, нечіткість норм, що в них містяться.

Література:

1. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 року № 322-VIII // ВВР, 1971, додаток до № 50, ст. 375. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
2. Про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця : Конвенція Міжнародної Організації Праці № 158 / ратифікована Україною 04.02.1994 року // Конвенції МОП, які ратифікувала Україна. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://dpu.gov.ua/Lists/internationalcooperation/DispForm.aspx/ID9>.
3. Словник української мови: в 4-х тт. / За ред. Б. Грінченка. - К., 1907-1909. - Т. 1. - С. 1178.
4. Ушаков Д. Н. Толковий словар // [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://ushakovdictionary.ru/word.php?wordid=9727>
5. Академічний тлумачний словник (1970-1980) // Словник української мови: в 11 томах./ АН УРСР. Інститут мовознавства; за ред. І. К. Білодіда. - К.: Наукова думка, 1970-1980. - Том 1, 1970. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://sum.in.ua/s/vyjavyty>.
6. Щодо розгляду заяв про перегляд судових рішень із мотивів неоднакового застосування судом касаційної інстанції : Лист Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 16.01.2012 року // [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://antiraid.com.ua/forum/topic/3664-лист-вссу-від-160112>.
7. Економічна енциклопедія: У трьох томах. Т. 1. / Ред. кол.: ...С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін. - К.: Вид. центр «Академія», 2000. - 864с.
8. Про концепцію загальнодержавної програми адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу : Закон України від 21.11.2003 року № 228-IV // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2003, № 3, ст.12. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/228-15>.
9. The Europe 2020 Strategy // [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.civitas.org.uk/ECfacts/FSECON/EC12.htm>.

10. Шемшученко Ю. Теоретичні проблеми гармонізації законодавства України з європейським правом / Ю. Шемшученко // Вісник Академії правових наук. - 2004. - Вип. 3 (38). - С.108-109.
11. Людський розвиток в Україні: можливості та напрями соціальних інвестицій (колективна науково-аналітична монографія) / За ред. Е. М. Лібанової; Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2006. - 354 с.
12. Социальная статистика : учебник / Под ред. И. И. Елисеевой. - М.: Финансы и статистика, 2002. - 480 с.
13. Российская энциклопедия по охране труда / Под ред. В. К. Варова, И. А. Воробьева, А. Ф. Зубкова, Н. Ф. Измерова. - М.: НЦ ЭНАС, 2007.
14. Богиня Д. П. Основи економіки праці : навч. посібник / Дем'ян Богиня, Олена Грішнова. - 2-е вид., стереотип.. - К.: Знання-Прес, 2001. - 312с.
15. Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12.01.2012 року № 4312-VI // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2013, № 24, ст.243. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>.
16. Данилюк О. В. Юридичні факти як підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин: дис. ... канд. юрид. наук за спец. 12.00.05. «Трудове право ; право соціального забезпечення» / О. В. Данилюк. - Одеса, 2008. - 202 с.
17. Сімутіна Я. В. Проблеми класифікації юридичних фактів у трудовому праві / Я. В. Сімутіна // [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.pravoznavec.com.ua/period/article/33415/%DF>.
18. Баринов О. В. Юридические факты в советском трудовом праве : дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. «Трудовое право ; право социального обеспечения» / О. В. Баринов. - Л., 1980. - 190 с.
19. Алексеев С. С. Общая теория права : в 2-х т. / С. С. Алексеев. - Т. 2. - М. : Юрид. литра, 1982. - 360 с.
20. Данилин В. И., Реутов С. И. Юридические факты в советском семейном праве / В. И. Данилин, С. И. Реутов. - Свердловск : Изд-во Уральского ун-та, 1989. - 158 с.
21. Лебедев В. М., Воронкова Е. Р., Мельникова В. Г. Современное трудовое право (опыт трудового правового компаративизма). Кн. 1. - М.: Статут, 2007. - 301 с.
22. Красавчиков О. А. Юридические факты в советском гражданском праве / О. А. Красавчиков. - М.: Госюриздат, 1958. - 182 с.
23. Прогноз Л. Ю. Зміст та юридичне значення поняття «систематичності» в трудовому праві України / Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди // «ПРАВО». Вип. 17. - 2011 р. - С.57-64.
24. Трудовой кодекс України : Проект закону України від 27.12.2014 року (доопрацьований) № 1658 // [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
25. Об утверждении типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций : Постановление Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам по согласова-

- нию с ВЦСПС от 20.07.1984 года № 213. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0213400-84>.
26. Іншин М. І. Оціночні поняття у трудовому праві: сучасний стан та шляхи удосконалення / М. І. Іншин // Форум права. - 2014. - № 4. - С. 162-166. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2014_4_30/pdf.
27. Олексюк Т. І. Поважні причини як оціночне поняття в трудовому праві / Т.І. Олексюк. - Науковий вісник Міжн. гуман. Університету. Сер.: Юриспруденція. 2014 № 9-2 том 2. - С. 30-32.
28. Черноус С. М. Оціночні поняття у трудовому праві України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / С. М. Черноус ; Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого. – Х., 2008. - 20 с.
29. Карабань В. Критерії поняття «поважні причини» у трудовому законодавстві / В. Карабань // [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://osvita.ua/vnz/reports/law/9227/>.
30. Постанови Пленуму Верховного Суду України. - Офіційний веб-сайт Верховного Суду України // [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.scourt.gov.ua/clients/vsu/vsu.nsf/documents/D>.

Кравченко И. Вопросы системности при выявлении несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе.

В статье предоставлена правовая характеристика порядка увольнения работника в случае систематического неисполнения или ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей без уважительных причин и выявления несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работы в контексте их логической связи. Изучен вопрос возможного нормативного объединения этих оснований увольнения работника.

Ключевые слова: выявление несоответствия, систематическое неисполнение или ненадлежащее исполнение, дисциплинарное взыскание, увольнение, трудовая дисциплина, дисциплинарный проступок.

Kravchenko I. Questions of systemic character when revealing the discrepancy between the employee of the position held or work performed.

In the article legal description of order of discharging an employee is given in case of systematic nonperformance or improper execution of labour duties without good reasons and exposure of disparity of worker held a position or executable work in the context of their logical connection. The question of possible normative association of these grounds of discharging an employee is studied.

Keywords: identify inconsistencies, systematic nonperformance or improper performance of, disciplinary sanction, dismissal, labor discipline, disciplinary case.

УДК 349.23

Луцюк П. С.,

член Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, адвокат, к.ю.н.

КОНЦЕПЦІЯ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

У статті піддаються критичному аналізу нові підходи до визначення правової сутності юридичної відповідальності в сучасному трудовому праві України. Обґрунтовується комплексний підхід до розуміння цієї відповідальності як сукупності матеріальної, дисциплінарної, адміністративно-правової та кримінально-правової відповідальності за порушення у сфері трудових правовідносин.

Ключові слова: працівник, притягнення до відповідальності, роботодавець, трудові правовідносини, юридична відповідальність.

Постановка проблеми. Юридична відповідальність в трудовому праві завжди була актуальною темою наукових досліджень. Однак, на сьогоднішній день більшість підходів до розуміння такої відповідальності ґрунтується на теоріях і концепціях, вироблених ще в рамках радянської доктрини трудового права. Невідповідність цих підходів вимогам часу та українському законодавству, яке за останні три роки суттєво концептуально змінилось, європейзувалось, є більш ніж очевидним. Зміни у законодавстві про державну службу, про судоустрій та статус суддів, про прокуратуру й правоохоронні органи, в тому числі і у частині юридичної відповідальності, зумовили тенденцію до наукового переосмислення цього інституту трудового права. При цьому відсутність в сучасній українській доктрині трудового права єдиного підходу до розуміння юридичної відповідальності спричиняє плутанину в розумінні цього інституту трудового права, а, разом із тим, не сприяє формуванню єдиної практики притягнення порушників законодавства про працю до відповідальності, що неприпустимо.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Правова природа та зміст юридичної відповідальності в трудовому праві України, а також підходи до розуміння юридичної сутності цієї відповідальності в тій чи іншій мірі вже розглядалися в наукових працях В.С. Венедіктова, С.Я. Вавженчука, М.І. Іншина, Д.Є. Кутуманова, В.В. Костіна, О.М. Лук'янчикова, Н.О. Мельничука, Є.Ю. Подорожнього, С.М. Прилипка, О.І. Процевського,

Г.І. Чанишевої, Н.М. Хуторян, В.І. Щербини, О.М. Ярошенка та багатьох інших вчених в галузі трудового права нашої держави. Не применшуючи цінності наявних на сьогодні наукових досліджень з означеного питання, вважаємо, що питання теоретичного переосмислення юридичної відповідальності в трудовому праві України в достатній мірі актуалізовано суттєвими змінами в діючому законодавстві, а саме у результаті прийняття законів України «Про прокуратуру» від 14 жовтня 2014 року, та «Про національну поліцію» від 2 липня 2015 року, «Про державну службу» від 10 грудня 2015 року, «Про судоустрій і статус суддів» від 2 червня 2016 року та іншими. Окрім того, вивчення означеного питання додатково актуалізовано соціально-політичною та економічною кризою в Україні й новими явищами в трудовому праві, що характерні для більшості сучасних європейських держав світу та які впливають на правовий характер й реалізацію юридичної відповідальності в трудовому праві.

Метою цієї статті є вивчення існуючих підходів до розуміння юридичної відповідальності в трудовому праві України, а також викладення універсального підходу до розуміння цієї відповідальності, що відповідає чинному законодавству нашої держави. Для досягнення поставленої мети планується вирішити такі завдання: зважаючи на існуючі наукові підходи до розуміння юридичної відповідальності в трудовому праві, які заявлялися в юридичній літературі, сформулювати та обґрунтувати власну концепцію юридичної відповідальності, враховуючи останні зміни в національному законодавстві; визначити перспективні напрямки реформування трудового законодавства, відповідно до сформульованих підходів до розуміння розглядуваної юридичної відповідальності.

Виклад основного матеріалу. Спершу слід зауважити, що характерним для юридичної відповідальності у трудовому праві є те, що вказана відповідальність, не змінюючи своєї юридичної природи та власної зовнішньо-правової форми, діючи у рамках трудових правовідносин, переймає на себе сутнісний характер трудового права. Завдяки цьому, а також специфічному характеру дії цієї відповідальності у рамках трудового права, така відповідальність набуває комплексу специфічних ознак, які притаманні лише їй, що у черговий раз показово підтверджує унікальну сутність такого міждисциплінарного інституту, як юридична відповідальність.

При цьому, говорячи сьогодні про юридичну відповідальність у трудовому праві, доцільно вести мову не про «трудоправову відповідальність» як окремий вид юридичної відповідальності (підходи до розуміння такої відповідальності є цілком життєздатними, однак незважаючи на перспективність цієї концепції, вважаємо, що на сучасному етапі розвитку трудового права ці концепції поки що не можуть мати практичного вираження), а саме

про юридичну відповідальність в трудовому праві у широкому та вузькому сенсі. Так, пропонується нами концепція юридичної відповідальності в трудовому праві є двоаспектною та, відповідно, передбачає два підходи до розуміння розглядуваної відповідальності:

1. Вузький внутрішньогалузевий підхід, що відповідає існуючій практиці притягнення порушників трудового законодавства до юридичної відповідальності. В рамках цього підходу юридична відповідальність в трудовому праві визнається галузевою відповідальністю, котра охоплює дисциплінарну відповідальність працівника й матеріальну відповідальність працівника та роботодавця. Дисциплінарна та матеріальна відповідальність в рамках такого підходу визнаються окремими видами юридичної відповідальності, що гармонічно співіснують в межах трудового права у діалектичному зв'язку.

Зауважимо, що зміст такого підходу відображає два основних способи впливу юридичної відповідальності в трудовому праві та, відповідно, в подальшому буде змінюватись в результаті розвитку інституту юридичної відповідальності, який далі має комплексно врегульовувати правовідносини з приводу юридичної відповідальності в розглядуваній галузі права. На цій підставі, пропонується нами підхід до розуміння юридичної відповідальності в трудовому праві (як органічної єдності матеріальної та дисциплінарної відповідальності) ми вважаємо перехідним, оскільки, на основі нього в процесі розвитку інституту юридичної відповідальності буде сформовано трудовправову відповідальність, що стане результатом «злиття» дисциплінарної та матеріальної відповідальності в трудовому праві. Перспективна концепція трудовправової відповідальності «не виключає існування в доктрині права дисциплінарної та матеріальної відповідальності як видів юридичної відповідальності, котрі можуть бути інститутами різних галузей не-трудоного права (наприклад, аграрного, земельного, екологічного, медичного права), але елімінує їх відношення до сучасного трудового права» [1, с. 88]. В.В. Гладкий це обмежене поширення дисциплінарної та матеріальної відповідальності на трудове право пояснює тим, що в рамках розробленого ним підходу до юридичної відповідальності, «трудоправова відповідальність увібрала в себе правову природу дисциплінарної та матеріальної відповідальності, і остаточно концептуально трансформувалася в відповідну галузеву відповідальність. Більш того, те, що в науці довгий час називалось дисциплінарною відповідальністю, так само як і матеріальною відповідальністю, – завжди являло собою в сукупності трудовправову відповідальність, з урахуванням того, що те, що ми називали матеріальною відповідальністю – завжди було наслідком порушення суб'єктом трудового права умов трудового договору, яким було завдано іншому суб'єкту трудового

права матеріальна та/або моральна шкода». Зважаючи на це, автор розглядуваної концепції трудовправової відповідальності справедливо зауважує, що поділ цієї відповідальності (на дисциплінарну та матеріальну відповідальності) «є нежиттєздатним навіть, якщо такий відбувається в умовній формі» й, відповідно, подальший такий розподіл трудовправової відповідальності ним розуміється «настільки ж деструктивним, наскільки дестабілізуючим був би розподіл (за цією ж логікою) кримінальної або адміністративної відповідальності» [1, с. 88-89].

Безумовно, пропонований нами вузький практичний підхід до розуміння юридичної відповідальності в трудовому праві є перехідним, і в перспективі має змінитись розглянутою теорією трудовправової відповідальності. У зв'язку із цим, вважаємо, що переосмислення юридичної відповідальності в трудовому праві за цим напрямком має стати однією зі стратегічних цілей триваючої реформи трудового права в Україні, оскільки такий підхід сприяє не лише оптимізації правового регулювання відповідного інституту трудового права, але й значному перегляду чинних та проектних норм законодавства про працю у частині юридичної відповідальності.

2. Широкий узагальнено теоретичний підхід, що враховує досить широкий об'єм правового регулювання правовідносин з приводу юридичної відповідальності в трудовому праві, з урахуванням особливостей таких правовідносин, що відображаються на специфіці вказаного правового регулювання. Зазначений підхід розуміє юридичну відповідальність в трудовому праві як сукупність усіх видів юридичної відповідальності у частині, що відповідають наступним критеріям: 1) суб'єктом цієї відповідальності є суб'єкт трудового права (працівник чи роботодавець); 2) порушення, за яке настає ця відповідальність, вчиняється у сфері, котра врегульована нормами трудового права. Таким чином, приміром, неналежне виконання професійних обов'язків, що спричинило зараження особи вірусом імунодефіциту людини чи іншої невиліковної інфекційної хвороби тягне за собою кримінальну відповідальність, яка може розглядатись в доктрині трудового права як юридична відповідальність в трудовому праві кримінально-правового характеру.

Слід звернути увагу на те, що подібні підходи до розуміння юридичної відповідальності в трудовому праві вже фрагментарно використовувались в доктрині права (і навіть в якості практичної моделі розуміння цієї відповідальності, з чим неможливо погодитись). Так, наприклад, В.С. Венедіктів, наголошував, що «трудова юридична відповідальність» має поєднувати не лише такі трудовправові засоби відповідальності, як матеріальну та дисциплінарну відповідальність, але ще й адміністративно-правові та кримінально-правові засоби відповідальності. Вказане, на думку вченого, пояснюєть-

ся тим, що правовідносини, які мають місце у сфері праці, врегульовуються не лише нормами трудового права, але й, зокрема, кримінального та адміністративного права [2, с. 125]. У цьому, і виражається унікальність такої форми існування юридичної відповідальності, як юридична відповідальність у трудовому праві (відповідно до пропонованого нами широкого підходу до розуміння цього поняття), адже у рамках такої галузі права у необхідній мірі застосовуються інші види юридичної відповідальності. Ці складові органічно взаємопов'язані та сукупно утворюють єдиний комплекс юридичної відповідальності у трудовому праві, що слугує загальній меті, похідним цілям, а також відповідним завданням.

Для уникнення плутанини у теоретичному й практичному розумінні правової природи юридичної відповідальності у трудовому праві, пропонуємо розглядати сукупний об'єм складових такої відповідальності (у широкому сенсі) через призму галузевої приналежності таких складових. Відтак, впевнені, що юридична відповідальність у трудовому праві є сукупністю наступних взаємопов'язаних елементів:

1) юридична відповідальність у трудовому праві дисциплінарного характеру (власне – дисциплінарна відповідальність). У широкому сенсі є окремим видом юридичної відповідальності, що регламентована діючим законодавством України про працю, та настає лише тоді, коли працівником порушується трудова (службова) дисципліна.

2) юридична відповідальність у трудовому праві матеріально-правового характеру (матеріальна відповідальність), регламентована чинним законодавством України про працю, та у загальному аспекті виражається в обов'язку сторони трудових правовідносин відшкодувати матеріальну шкоду, завдану ним (як прямо, так і опосередковано) іншій стороні цих відносин порушенням законодавства про працю.

3) юридична відповідальність у трудовому праві адміністративно-правового характеру (адміністративна відповідальність). До юридичної відповідальності в трудовому праві ця відповідальність, що врегульовується КУпАП від 07 грудня 1984 року № 8073–Х відноситься лише в тій частині, коли її суб'єктами є найманий працівник та роботодавець, а правопорушення вчинене у сфері праці (зокрема, за: порушення вимог законодавства про працю та про охорону праці; порушення, що пов'язані з укладанням чи невиконанням колективного договору, тощо).

4) юридична відповідальність у трудовому праві кримінально-правового характеру (кримінальна відповідальність). Так само, як і адміністративно-правова відповідальність, цей вид відповідальності відноситься до юридичної відповідальності в трудовому праві у тій частині, в якій суб'єктами цієї відповідальності є найманий працівник та роботодавець, а

відповідне кримінальне правопорушення вчинене у сфері праці. На фундаменті трудових правовідносин можуть сформуватися правовідносини, обов'язковою умовою виникнення та існування яких є наявність кримінально-правової норми, котра становить зміст закону про кримінальну відповідальність, який набрав чинності і діє під час вчинення кримінального правопорушення (в нашому випадку – відповідного кримінального правопорушення щодо прав та законних інтересів сторони трудових правовідносин).

Висновки. Підводячи підсумок викладеному, зауважимо, що юридична відповідальність в трудовому праві – це очевидна необхідність існування сучасних трудових правовідносин і, більш того, нормального функціонування ринку праці в державі. Досліджувана відповідальність обумовлює саме сучасне трудове право, а трудове право – відповідну відповідальність. Саме тому, сьогоднішнє практичне розуміння цієї відповідальності (вузький підхід) є перехідним, таким, що визнає в якості зазначеної відповідальності діалектичний взаємозв'язок матеріальної та дисциплінарної відповідальності. Відповідно, подальший розвиток доктрини трудового права зумовить трансформування вузького підходу до розуміння юридичної відповідальності в трудовому праві як підходу до трудоправової відповідальності, перспективна концепція якої має стати стратегічною метою реформування трудового законодавства в Україні. Поряд із цим, життєздатним є узагальнений теоретичний підхід до юридичної відповідальності в трудовому праві (широкий підхід), що дозволяє всеохоплююче осмислити цю відповідальність як сукупність різних видів юридичної відповідальності у частині, що стосується правовідносин, які врегульовані нормами трудового законодавства.

Література:

1. Гладкий В.В. К вопросу о теории трудоправовой ответственности / В.В. Гладкий // Стратегічні пріоритети в ХХІ столітті: матеріали ІІ Міжнар. наук.-практ. конф., 14–15 лютого 2017 р. – К., 2017. – С. 86-90.
2. Венедіктов В.С. Теоретичні проблеми юридичної відповідальності у трудовому праві / В.С. Венедіктов. – Х.: Консум, 1996. – 203 с.

Луцюк П. Концепция юридической ответственности в трудовом праве Украины.

В статье поддаются критическому анализу новые подходы к определению правовой сущности юридической ответственности в современном трудовом праве Украины. Обосновывается комплексный подход к пониманию такой ответственности как совокупности материальной, дисциплинарной, административно-правовой и уголовно-правовой ответственности за нарушения в сфере трудовых правоотношений.

Ключевые слова: привлечение к ответственности, работник, работодатель, трудовые правоотношения, юридическая ответственность.

Lutsyuk P. The concept of legal responsibility in the labor law of Ukraine.

The article analyzes the new approaches to defining the legal nature and content of legal responsibility in the modern labour law of Ukraine. Substantiates an integrated approach to the understanding of this responsibility as a set of material, disciplinary, administrative-legal and criminal-legal responsibility for violations in the sphere of labor relations.

Keyword: attraction to responsibility, employee, employer, labor relations, legal responsibility.

УДК 342.9

Марченко О. В.,
*здобувач відділу проблем публічного права
Науково-дослідного інституту публічного права*

ПОНЯТТЯ ТА ЗМІСТ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО СТАТУСУ МІНІСТЕРСТВА ЮСТИЦІЇ УКРАЇНИ

В статті сформовано поняття і розкритий зміст адміністративно-правового статусу міністерства, як взаємопов'язаного комплексу завдань, адміністративних обов'язків та прав у сфері виконавчо-розпорядчої діяльності на надання адміністративних послуг структурними підрозділами цього міністерства та підстав адміністративної відповідальності у цій сфері з метою справедливого забезпечення (захисту) прав, свобод та законних інтересів фізичних і юридичних осіб.

Ключові слова: адміністративна послуга, адміністративно-правовий статус, забезпечення, завдання, права і свободи, справедливість.

Постановка проблеми. На сьогоднішній день головним завданням публічної влади є забезпечення прав, свобод громадян України у відповідності до стандартів ЄС. Це не можливо здійснити без адаптації вітчизняного законодавства до правової системи Європейського Союзу (*Acquis communautaire* (*acquis*)).

В цій сфері вагоме місце належить Міністерству юстиції України (Мін'юст), оскільки воно суб'єктом Урядової законотворчості та провідним стосовно перевірки нормативно-правових актів центральних органів виконавчої влади на відповідність Конституції України, щодо не порушення в них прав і свобод громадян. Щоб визначитися з проблемами, які потребують нагального вирішення повинна бути приділена належна увага правовому статусу цього центральному органу «справедливості». В умовах сьогоднішнього працівниками міністерства та громадськістю здійснюється інтенсивна робота щодо покращення ефективності його діяльності. При цьому саме правовий статус відображає головні його особливості в системі державних органів влади, мету, завдання, функції, повноваження, компетенцію, відповідальність [1, с. 18]. При визначенні правового статусу Мін'юсту, провідна роль належить нормам адміністративного права, які потребують подальшого розвитку й удосконалення.

Аналіз останніх досліджень, щодо проблематики адміністративно-правового статусу міністерства юстиції вивчали такі вчені: В. Авер'янов, О. Бандурка, В. Бевзенко, Ю. Битяк, І. Голосніченко, В. Грашук, Н. Гудима, Є. Додіна, С. Ківалов, С. Козуліна, В. Колпаков, А. Комзюк, А. Куліш, А. Кухарчук, Д. Мандичев, Н. Нижник, М. Орзіх, О. Рябченко, В. Селіванов, С. Тюрін, О. Харитонova, О.Харченко та ін. Однак, ці вчені доторкались цього питання лише опосередковано досліджуючи інші більш загальні чи спеціальні суспільні відносини.

Мета статті – на основі теорії адміністративного права, аналізу відповідних нормативно-правових вітчизняних і зарубіжних актів, праць вчених та інших джерел визначити адміністративно-правовий статус Мін'юсту щодо ефективного забезпечення прав і свобод громадян України.

Виклад основних положень. На думку С.О. Козуліної одним із найгостріших питань державної правової політики сьогодні є ефективність реалізації громадянами своїх прав і свобод, яка безпосередньо залежить від ступеня забезпечення їх надійної охорони та захисту, що здійснюються відповідними органами держави. Саме з такою правоохоронною діяльністю традиційно пов'язують феномен юстиції. Термін «юстиція» в літературі, законодавстві та на побутовому рівні здається зрозумілим і усталеним, проте, тільки на перший погляд. Змістовий спектр цієї дефініції варіюється, як правило, від сукупності системи всіх правоохоронних органів, судового відомства до діяльності цих установ, форми судової державної діяльності [2].

Зазначимо, що права і свободи громадянина стоять на першому місці в законодавстві ЄС та Конституції України. За ліберальною концепцією людина наділена основними правами та свободами з народження незалежно від статусу в суспільстві, безпосередньо ст. 3 Конституції України зазначає: людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави [3].

Звідси випливає, що в якості роботи та правотворчості Мін'юсту вже закладена основа для того, для чого воно створене і функціонує на благо громадян України, оскільки це є первинним елементом виконавчорозпорядчої та адміністративно-сервісної діяльності у сфері юстиції.

Згідно із тлумачним словник українського мови поняття «статус» - це певний стан чого-небудь [4, с. 420]. Згідно з теорією права правовий статус людини – це юридично закріплене становище людини в суспільстві відпо-

відно до якого фізична особа як суб'єкт права вступає у правовідносини, координує свою діяльність і поведінку в суспільстві [5, с. 60].

На думку Б. М. Ринажевського правовий статус суб'єктів права складається з об'єктивних, фактично існуючих елементів, виявивши та проаналізувавши які, в цілому можна пізнати явище комплексно. Усвідомивши правовий статус як цілісну систему, серед структурних елементів якої можна виділити головні, можна з'ясувати характер її взаємозв'язків з середовищем функціонування. Застосовуючи системний метод дослідження, можна визначити поняття «правовий статус» як комплексне юридичне явище, що визначає статус (становище) суб'єкта у відповідній системі, відокремити його статистичні й допоміжні елементи [6].

Куліш А. М. зазначає, що питання правового статусу державного органу в юридичній літературі донедавна зводилося, головним чином, до визначення його компетенції, встановленого законодавством кола прав та обов'язків [7, с. 86], що не розкриває повністю зміст поняття «правовий статус». Частина вчених під правовим статусом державного органу, як правило, розуміють певну сукупність повноважень юридично-владного характеру, реалізація яких забезпечує виконання покладених на нього завдань [8, с 95]. Але О. М. Бандурка застерігає, що таке визначення є досить вузьким, воно не охоплює значної частини питань організації і діяльності державних органів, які визначають їх правовий стан або статус (ці два поняття часто ототожнюються, розглядаються як синоніми) [9, с 125].

З вищесказаного, можна зрозуміти, що у науковців існують розбіжності з приводу визначення «правовий статус». Так як дійсно на даний час немає його законодавчого оформлення. А в науковій літературі думки вчених різняться.

Тим самим, поняття адміністративно-правового статусу, є дуже складним та багатограним, яке потребує досить детального наукового аналізу. Петришин О.В. зазначив, що адміністративно-правовий статус – це сукупність прав і обов'язків у сфері виконавчо-розпорядчої діяльності [10] із чим цілком доречно було б частково погодитись та взяти за основу, доповни його деякими іншими вагомими для предмета нашого дослідження елементами.

На нашу думку адміністративно-правовий статус органу виконавчої влади - це взаємопов'язаний комплекс завдань, прав і обов'язків покладених на них у сфері виконавчо-розпорядчої діяльності на надання адміністративних послуг та підстав адміністративної відповідальності основною метою якого є формування належних умов для забезпечення прав, свобод та законних інтересів фізичних і юридичних осіб.

Перейдемо до аналізу другої складової нашого предмету «юстиції» (лат. *justitia*) - справедливість, правосуддя. Як стверджує професора І.П. Голосніченко адміністративно-правове забезпечення у сфері юстиції - це діяльність суб'єктів державного управління, спрямована на забезпечення законності та правопорядку в державі, захист прав, свобод і законних інтересів фізичних та юридичних осіб. Становлення України як демократичної соціально орієнтованої держави супроводжується зростанням ролі та значення органів юстиції, розширенням сфери їхньої діяльності. Важливого значення набуває термін «правова політика держави», яка реалізується наперед у діяльності органів Міністерства юстиції [10].

Законодавством визначено, що Міністерство юстиції України є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України. Мін'юст України є головним органом у системі центральних органів виконавчої влади з формування та забезпечення реалізації державної правової політики, політики з питань банкрутства та використання електронного цифрового підпису, з формування та забезпечення реалізації політики у сфері архівної справи, діловодства та створення і функціонування державної системи страхового фонду документації, у сфері нотаріату, у сфері виконання кримінальних покарань, у сфері захисту персональних даних, у сфері організації примусового виконання рішень судів та інших органів, з питань державної реєстрації актів цивільного стану, з питань державної реєстрації речових прав на нерухоме майно та їх обтяжень, з питань державної реєстрації юридичних осіб та фізичних осіб - підприємців, з питань реєстрації (легалізації) об'єднань громадян, інших громадських формувань, статутів, друкованих засобів масової інформації та інформаційних агентств як суб'єктів інформаційної діяльності [11].

Тобто, на Мін'юст, покладено ряд зобов'язань у сфері державної політики, основна мета яких є забезпечення справедливості, а саме правого регулювання (захисту) прав свобод та законних інтересів фізичних і юридичних осіб, тим більше що боротьба за справедливість зараз відбувається майже у всіх основоположних сферах життєдіяльності суспільства.

Мін'юст, має значний вплив на формування державної політики щодо створення умов для громадян на справедливий юридичний захист Конституційних прав, свобод та законних інтересів, а також на розвиток сучасного суспільства в юридичній сфері. Що об'єктивно покладає на нього відповідний адміністративно-правовий статус, який би дозволив йому ефективно захищати чесноти громадян, попереджати порушення їх прав і свобод в системі органів виконавчої влади.

Як уже нами стверджувалось вище, до елементів адміністративно-правового статусу органу виконавчої влади відноситься завдання, обов'язки і права про їх виконання, а також окремим рядком слід виділяти адміністративну відповідальність. Не є виключенням із цього правила й адміністративно-правовий статус Міністерства юстиції України.

Взявши за основу Положення про Міністерство юстиції України систематизуємо основні його права та обов'язки, оскільки в законодавстві та юридичній літературі комплексної класифікації не існує. Серед всього масиву, ми виділяємо чотири основних групи обов'язків:

1. Адаптування законодавства до стандартів ЄС в яку входять такі обов'язки, а саме: формування нової правосвідомості Європейського суспільства та захисту прав громадян. Наглядним прикладом цього є реалізація Міністерством Юстиції положень Закону України «Про засудження комуністичного та націонал-соціалістичного (нацистського) тоталітарних режимів в Україні та заборону пропаганди їхньої символіки» [12] згідно з яким були демонтовані тисячі таких об'єктів, наприклад в м. Києві був знесений пам'ятник радянському діячеві Григорію Петровському, встановлений по вулиці Грушевського, 1 у Печерському районі столиці [13].

Розробка проектів, законів та інших нормативно-правових актів; захист інтересів України у Європейському суді з прав людини, наприклад Наближення національної системи захисту прав людини до загальноєвропейської практики надало всім, хто перебуває під юрисдикцією України, право на звернення до Європейського суду в разі порушення нашою державою, її органами, посадовими особами норм Конвенції, положення якої визнані обов'язковими на території України. Це право передбачено ст. 55 Конституції нашої держави, яка надає можливість звернення за захистом своїх порушених прав до судових установ міжнародних організацій після використання особою національних засобів захисту [14].

Однак, хибним на нашу думку є твердження тих науковців, які намагаються кодифікувати законодавство у сфері діяльності Мін'юсту [2], так завдання цього міністерства є дуже широкими, які вписатися в один кодекс не можливо. Інша мова, що є необхідність систематизувати законодавство, яке становить адміністративно-правовий статус Міністерства Юстиції.

Сприяння розвитку надання юридичних послуг з метою реалізації прав, свобод і законних інтересів громадян та юридичних осіб, зокрема як звітував Міністр юстиції П. Петренко станом на 2016 р. в Україні відкрито 126 центрів з надання безоплатної правової допомоги. Беручи до уваги статистику з 2015 по 2016р. більше 31 тис. громадян отримали правову допомогу, тим паче що звернутися із заявою про допомогу може кожен пересіч-

ний громадянин, тому це є однією із важливих змін, яка доводить нам, що наша країна на вірному шляху до Євроінтеграції [15].

Здійснення антикорупційної діяльності та проведення інших правових реформ, які стосуються Євроінтеграції, зокрема Мін'юст веде реєстр люсторованих осіб, заборонивши злочинним чиновникам займати державні посади. При цьому, по виконанню ст. 7. Закону України «Про очищення влади» відомості про осіб, щодо яких встановлено заборону, вносяться до Єдиного державного реєстру Міністерством юстиції України [16]. В умовах сьогодення до такого реєстру внесено 746 осіб [17].

2. Внутрішньополітичні та розпорядчі обов'язки, до яких слід віднести: державну реєстрацію політичних партій та контроль за ними; реалізацію політики з питань банкрутства; представництво інтересів держави при розгляді справ судами; організацію експертного забезпечення правосуддя; регулювання нотаріальної діяльності; координація діяльності міністерств та інших центральних органів виконавчої влади; посвідчувальні а також інші повноваження, які Мін'юст виконує у сфері запобігання легалізації доходів, одержаних злочинним шляхом. Так, наприклад відповідно до наказу Міністра юстиції створено робочу групу з розробки нормативно-правових актів у сфері нотаріату при Мін'юсті України з врахуванням думки нотаріальної спільноти, науковців стосовно усунення колізій та прогалин в законодавстві та розроблення пропозицій щодо удосконалення законодавства, методичних рекомендацій з принципових і проблемних питань [18].

3. Міжнародне співробітництво: співпраця у сфері примусового виконання рішень; налагодження і підтримання зв'язків з міжнародними організаціями, а також контроль за додержанням Україною міжнародних правових угод та взаємодія з міжнародними інституціями. Наприклад, Мін'юст запустить систему залучити висококваліфікованих експертів Норвезької місії радників з питань верховенства права в Україні для розробки підзаконних нормативно-правових актів у ході запуску повноцінної системи пробації в нашій країні [19].

4. Забезпечення формування та реалізації державної політики у сфері державної реєстрації: здійснення реєстрації нормативно-правових актів міністерств, інших центральних органів виконавчої влади та актів; скасування рішень про державну реєстрацію адміністрацій, а також державних підприємств, установ, організацій та державних господарських об'єднань, навчальних закладів із питань щодо правової освіти населення. Позитивним у цій сфері є те, що в умовах сьогодення Мін'юст проводить реформу щодо децентралізації шляхом наближення їх до споживачів (громадян) у сфері реєстрації актів цивільного стану. Тепер ці функції надають поряд із РАЦСами можуть надавати усі міські ради. [20]. Ще одним ноу-хау у цій сфері є

те, що починаючи з 2016 року батьки можуть отримати свідоцтво про народження дитини в самому пологовому будинку [21].

По виконанню вище наведених адміністративних обов'язків Мін'юст має право: залучати спеціалістів центральних та місцевих органів виконавчої влади, підприємств, установ та організацій, вчених, представників інститутів громадянського суспільства, наприклад, при Міністерстві юстиції формується Громадська рада за участю інститутів громадянського суспільства [22].

Отримувати безоплатно від міністерств, інших центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування необхідні для виконання покладених на нього завдань інформацію, документи і матеріали, зокрема від органів статистики - статистичні дані; користуватися відповідними інформаційними базами даних державних органів, державною системою урядового зв'язку та іншими технічними засобами; скликати наради, утворювати комісії, у тому числі постійно діючі, та робочі групи, проводити наукові конференції, семінари [11].

Таким чином, адміністративні права Мін'юсту можна класифікувати на такі види (відповідно до сфери їхнього поширення): щодо співпраці з населенням, внутрішньо-організаційної діяльності, роботи з інформаційними ресурсами та заходи адміністративного примусу.

Як комплексний різновид прав, який має сутнісні відмінності від іншої компетенції Міністерства юстиції, розглянемо окремих рядком проблему адміністративної відповідальності, яка застосовується органами Мін'юсту до юридичних осіб. Наприклад, згідно із п. 6 ст. 34 Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб - підприємців та громадських формувань», за результатами розгляду скарги Міністерство юстиції України та його територіальні органи приймають мотивоване рішення про накладення на державного реєстратора наступних санкцій: тимчасове блокування доступу державного реєстратора до Єдиного державного реєстру, анулювання доступу державного реєстратора до Єдиного державного реєстру скасування акредитації суб'єкта державної реєстрації [23]

Ще одним видом юридичної відповідальності в аналізованій сфері є адміністративна відповідальність фізичних осіб, правові підстави якої переплачені поперед всього в КУпАП. Так зокрема, посадові особи державної реєстраційної служби мають право складати протоколи про адміністративну відповідальність щодо осіб, які порушення порядок припинення юридичної особи або підприємницької діяльності фізичної особи – підприємця та за порушення законодавства про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців (166-6, 166-11 КУпАП) [99].

Таким чином, невід'ємним елементом змісту адміністративно-правового статусу міністерства юстиції України є адміністративна відповідальність фізичних і юридичних осіб, яка застосовується у цій сфері.

Усе вище наведене дає можливість сформулювати наступні висновки стосовно адміністративно-правового статусу Міністерства юстиції України:

1) адміністративно-правовий статус органу виконавчої влади - це взаємопов'язаний комплекс завдань, прав і обов'язків покладених на них у сфері виконавчо-розпорядчої діяльності на надання адміністративних послуг та підстав адміністративної відповідальності основною метою якого є формування належних умов для забезпечення прав, свобод та законних інтересів фізичних і юридичних осіб;

2) на Мін'юст, покладено ряд зобов'язань у сфері державної політики, основна мета яких є забезпечення справедливості, а саме правого регулювання (захисту) прав свобод та законних інтересів фізичних і юридичних осіб, тим більше що боротьба за справедливість зараз відбувається майже у всіх основоположних сферах життєдіяльності суспільства;

3) Мін'юст, має значний вплив на формування державної політики щодо створення умов для громадян на справедливий юридичний захист Конституційних прав, свобод та законних інтересів, а також на розвиток сучасного суспільства в юридичній сфері;

4) до елементів адміністративно-правового статусу Мін'юст відносяться завдання, адміністративні обов'язки і права про їх виконання, а також окремим рядком слід виділяти адміністративну відповідальність;

5) адміністративні права Мін'юст поділяються на такі види (відповідно до критерію їхнього поширення): щодо співпраці з населенням, внутрішньо-організаційної діяльності, роботи з інформаційними ресурсами та заходи адміністративного примусу;

6) невід'ємним елементом змісту адміністративно-правового статусу міністерства юстиції України є адміністративна відповідальність фізичних і юридичних осіб, яка застосовується у цій сфері.

Висновки. Отже, адміністративно-правовий статус Міністерства юстиції України – це взаємопов'язаний комплекс завдань, адміністративних обов'язків та прав у сфері виконавчо-розпорядчої діяльності і надання адміністративних послуг структурними підрозділами цього міністерства та підстав адміністративної відповідальності у цій сфері, з метою справедливого забезпечення (захисту) прав, свобод та законних інтересів фізичних і юридичних осіб.

Література:

1. Мандичев Д. В. Поняття адміністративно-правового статусу виконавчої влади // Право і суспільство. – Вип. 5. – 2010. – С. 117-121.
2. Козуліна С. О. Сучасні проблеми та основні шляхи вдосконалення правового статусу органів міністерства юстиції України // Теоретичні та прикладні питання державотворення. – Вип. 14. – 2014. – С. 65-77. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/tppd_2014_14_7
3. Конституція України Верховна Рада України: Конституція, Закон від 28.06.1996 № 254 // Офіційний вісник України від 01.10.2010 р. – № 72.
4. Новий словник української мови: у 3 т. / укл.: В. Яременко, О. Сліпушко. – К.: Аконіт, 2008. – 864 с.
5. Скакун О. Ф. Т. – суспільства // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. – Суми: Сумський державний університет, 2015. – 374 с.
9. Бандурка О. М., Бугайчук К. Л., Гуменюк В. А. та ін. Адміністративне право України : Підручник. – Х.: Нац. універ. внут. справ, 2004. – 480 с.
10. Голосніченко І. П. Адміністративне право України: основні поняття : навч. посіб. – К.: ГАН, 2005. – 232 с.
11. Положення про Міністерство юстиції України: затверджене Постановою Кабінет Міністрів України від 02.07.2014 р. № 228 // Урядовий кур'єр. – Офіційне видання від 31.12.2015 р. – № 246.
12. Про засудження комуністичного та націонал-соціалістичного (нацистського) тоталітарних режимів в Україні Верховна Рада України; Закон від 09.04.2015 р. № 317-VIII // Голос України. – Офіційне видання від 20.05.2015 р. – № 87.
13. У Києві демонтували пам'ятник радянському діячеві Петровському // Кореспондент. – 25.11.2009. – Режим доступу: <http://ua.korrespondent.net/ukraine/1021138-u-kievi-demontuvali-pamyatnik-radyanskomu-diyachevi-petrovskomu>
14. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод та Європейський Суд з прав людини Міністерство юстиції України. 2016. – Режим доступу: <http://old.minjust.gov.ua/159>
15. Кількість письмових звернень клієнтів, прийнятих рішень про надання БВПД та виданих доручень. Міністерство юстиції України. – Режим доступу: <https://docs.google.com/spreadsheets/d/1G1QBxhJhOmyN3EVNXpCKWjDRKtewy57F5i5rUIVOE4/pubchart?oid=732012308&format=interactive>
16. Про очищення влади Закон. за станом на 01.10.2016 р. // Голос України від 15.10.2014 р. – № 198.
17. Офіційний веб-сайт очищення влади України. – Режим доступу: ustration.minjust.gov.ua/article/read/142
18. Робоча група з розробки нормативно-правових актів при Міністерстві юстиції України / Міністерство юстиції України. Наказ від 04.09.2015 р. К. №247/7. – Режим доступу: <http://old.minjust.gov.ua/section/531>
19. Мін'юст запускатиме повноцінну систему пробації в Україні за підтримки норвезьких колег / Міністерство юстиції України. – 2016. – Режим доступу: <http://minjust.gov.ua/ua/news/48682>

20. Зареєструвати шлюб за 24 години можна буде вже у серпні / Павло Петренко. – Міністерство юстиції України. 15.07.2016 р. – Режим доступу: <https://minjust.gov.ua/ua/news/48457>.
21. Про державну реєстрацію актів цивільного стану: Закон за станом на 01.10.2016. // Голос України від 27.07.2010 р. – № 137.
22. Протокол загальних зборів за участю інститутів громадянського суспільства для формування Громадської ради при Міністерстві юстиції України. Міністерство юстиції України. 2015. – Режим доступу: file:///C:/Users/user/Downloads/%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%82%D0%BE%D0%BA%D0%BE%D0%BB%20%D0%A3%D0%97_%D1%81%D0%BA%D0%B0%D0%BD_040915.pdf
23. Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб - підприємців та громадських формувань Верховна Рада України. Закон від 15.05.2003 № 755-IV // Голос України. – Офіційне видання від 24.06.2003 р. – № 115.
24. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 р. № 8073-X. // Відомості Верховної Ради УРСР від 18.12.1984 р. – № 51.

Марченко А. Понятие и содержание административно-правового статуса Министерства юстиции Украины.

В статье сформировано понятие и раскрыто содержание административно-правового статуса министерства. Которое состоит из, взаимосвязанного комплекса задач. Среди которых административные обязанности и права в сфере исполнительно-распорядительной деятельности на предоставление административных услуг структурными подразделениями этого министерства и оснований административной ответственности в этой сфере. С целью справедливого обеспечения (защиты) прав, свобод и законных интересов физических и юридических лиц.

Ключевые слова: административная услуга, административно-правовой статус, задание, обеспечение, права и свободы, справедливость.

Marchenko A. The concept and content of the administrative and legal status Ministry of Justice in Ukraine.

This article is the notion and content of the administrative and legal status of the Ministry of Justice. This is a complex task administrative duties and rights in the executive and administrative activities of administrative services and structural divisions of the Ministry and the grounds of administrative responsibility. The purpose of the administrative and legal status of the Ministry of Justice is justice collateral (security) rights, freedoms and lawful interests of individuals and legal entities.

Keywords: Administrative and legal status, Administrative services, Justice, Provision, task, Rights and Freedom.

УДК 347.793

Підпала І. В.,

к.ю.н., провідний юрисконсульт

Національного університету кораблебудування ім. адм. Макарова

СЬОГОДЕННЯ ТОРГОВЕЛЬНОГО ФЛОТУ УКРАЇНИ ТА ЙОГО ВПЛИВ НА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ УКРАЇНСЬКИХ МОРЯКІВ

Україна є морською державою і необхідною умовою її економічних інтересів є розвиток морегосподарського комплексу. На сьогодні після втраченого великого потенціалу морського флоту все ж таки починається відродження морського комплексу. Однак, в нашій країні відсутні важливі закони, що регулюють цю галузь. Крім того, Україна є однією з п'яти основних держав, що забезпечує світовий ринок морськими кадрами. За такого, склалася нагальна потреба у вивченні даної проблематики з метою встановлення правових умов для реалізації пріоритетних завдань розвитку торговельного мореплавства України.

Ключові слова: морська держава, морегосподарський комплекс, правові умови, морські кадри, морський торговельний флот, правове забезпечення, міжнародні стандарти.

Україна зазнала значних втрат морського торгового флоту в умовах зміни соціально-економічної системи, приватизації і формування нового класу власників. Серед головних причин цього – припинення більшості великих вантажопотоків унаслідок розриву традиційних економічних зв'язків і деіндустріалізації промисловості, отримання швидкої економічної вигоди від виведення за кордон такої власності, як морські судна. На 1 січня 2007 р. дедвейт флоту під українським прапором становив 1,13 млн т. то до 2016 р. дедвейт українського флоту скоротився у 2,7 рази.

У 2007 р. морський флот України мав 193 судна реєстрової місткості 1000 й більше тон загальним дедвейтом близько 0,9 млн т. З них у складі флоту значилися: суховантажі – 145 суден (75% усього флоту), балкари – 6, контейнеровози – 3, пасажирські – 6, вантажопасажирські – 4, танкери – 9, рефрижератори – 11, ролкери – 7, спецтанкери – 2 [1].

За даними Регістрової книги, складеної згідно з обліком флоту станом на 1 січня 2013 р., під наглядом Регістру судноплавства України перебувало 2520 суден загальною валовою місткістю 2,3 млн одиниць.

З колишніх трьох державних морських пароплавств, що отримала Україна у спадщину від УРСР, зберіглося лише ВАТ «Українське Дунайське пароплавство» з низкою фінансових та інших проблем. Однак, на сьогодні в Миколаївській та Одеській областях проводяться заходи щодо відновлення пароплавств для відродження торговельного флоту. Створення цієї господарської організації надасть початок нового етапу управління морегосподарським комплексом. Тобто, започаткує створення спільного комунального пароплавства, яке не підпадає, а ні під статус державної, а ні під статус приватної компанії. Функціонування таких пароплавств є комплексним і багатоглядним, що економічно вигідно в теперішній час [2].

Однак, нормативно-правове забезпечення пароплавств майже відсутнє, при цьому в нашій державі вже давно назріла потреба в законодавчому визначенні правових, економічних, соціальних та організаційних основ діяльності в морській сфері. Питання, пов'язані з розвитком морської галузі, регулюються невеликою низкою нормативно-правових актів. Ще в жовтні 2009 р. Уряд затвердив Морську доктрину України на період до 2035 року, згідно з якою пріоритетами національних інтересів України сфері морської діяльності є задоволення потреб її народу і економіки використанні ресурсів Азовського і Чорного морів й інших районів Світового океану, посилення позиції України серед провідних морських держав, забезпечення її безпеки і суверенітету. Відповідно до Доктрини, основними завданнями державної морської політики має бути підтримка і розвиток морегосподарської діяльності на технологічному, екологічному, соціальному рівнях – з метою задоволення потреб українського суспільства, забезпечення конкурентоспроможності на світовому ринку, повнішого використання геополітичного потенціалу нашої країни. Але заходи з цього приводу здійснюються дуже повільно, що не можливо й прослідити. У серпні 2012 р. прийнято Закон України «Про морські порти України». Проте певні застереження викликають положення цього закону щодо можливої приватизації портової інфраструктури, що може призвести до чергового розпорошення державного майна, як це сталося із Чорноморським пароплавством, та ще більшого занепаду морської галузі держави [3].

В умовах загострення фінансової кризи особливо болісними для реального сектору економіки стають проблеми зростання цін на продукцію та послуги з морської діяльності, нерозвиненість ринку морських перевезень, слабкий розвиток морепромислового сектору, недостатнє використання органічних та мінеральних ресурсів морського дна тощо. Тобто, відсутність стимулюючих механізмів функціонування торгового судноплавства та морегосподарської діяльності призводить до втрати матеріальної бази, економічного та кадрового потенціалу всіх видів морської діяльності.

В країні штучно створені умови, за яких національні експортери та імпортери не зацікавлені в найвигідніших умовах транспортування вантажів, рибалки – у доставлянні виловів до власних берегів, суднобудівники – у будівництві суден для національних компаній тощо, бо заводи набули приватної власності.

Крім того, Україна економічно приваблива для транзиту вантажів через свої морські порти, внутрішні водні шляхи, судноремонту для суден іноземних власників, повнокомплектного суднобудування, але система функціонування майже не діє. Тож морські перевезення не тільки зменшуються за обсягом, а й погіршується їх структура [4].

Основою вантажного флоту є суховантажні судна, нормативний строк служби яких сягає 22–24 років. Але, слід зазначити, що суднам з терміном служби понад 15 років за вимогами екології заборонено заходити в порти розвинених країн, що також значно обмежує конкурентоспроможність вітчизняного флоту, де понад нормативний строк експлуатується понад 65% загальної кількості суден.

Основні причини стрімкого скорочення тоннажу флоту під українським прапором – це його фізична зношеність, відсутність фінансування будівництва нових суден, високі ставки оподаткування судноплавних компаній, відсутність сучасних заставних схем фінансування будівництва та купівлі суден [2].

Участь України у світовій морській торгівлі (обсяг вантажів, перевезених суднами під Державним прапором України) обмежується 4,4 млн т, тобто 0,05% її загального обсягу. Водночас частка вантажів походження з України становить 1%, а з урахуванням транзиту – 2% обсягу світової морської торгівлі. Переважно це є наслідком незбалансованого товарообігу і структури перевезень, коли основний обсяг імпорту потрапляє до України в контейнерах, а основний експорт здійснюється балкерним тоннажем.

Обмеженість підходу до розвитку морської могутності держави створює реальну загрозу економічній та національній безпеці держави. Підтвердженням цього є те, що частка у загальному ВВП країни від діяльності морського транспорту постійно зменшується і становить трохи більше 2%, тоді як за умови використання потенціалу, отриманого 20 років тому, вона могла б сягати понад 15% – від морського транспорту та 10% – від суднобудування й ремонту. Загалом, за останні 20 років частка вітчизняних перевізників експортно-імпортних вантажів у загальному їх обсязі зменшилася з 75% до 7,5% [1].

Однією з основних причин такого становища стала неконкурентоспроможність вітчизняного флоту на світовому фрахтовому ринку. Наприклад, середня тривалість експлуатації наявних в «Українському Дунайському па-

роплавстві» суден становить близько 30 років, а загальний рівень спрацювання рухомого складу вітчизняних компаній – майже 70%.

Як наслідок, за підсумками транспортний комплекс України втрачає вантажі. Через брак рухомого складу майже не здійснюються контейнерні перевезення залізничним транспортом, а перевезення контейнерів автомобілями руйнує дорожнє полотно, оскільки воно переважно не відповідає нормативним навантаженням. Нерентабельність перевезень внутрішнім водним транспортом створена штучно, оскільки на річкового перевізника перекладено екологічні платежі і інші [2].

За такого вбачається, що до цього часу не створено належних законодавчих і правових умов для реалізації пріоритетних завдань розвитку країни як морської держави. Попри те, що досконале законодавство є необхідною умовою розвитку всього морегосподарського комплексу, в Україні відсутні важливі закони, що регулюють морську діяльність. Лібералізація діяльності у портовій сфері не підкріплена відповідною нормативно-правовою базою, а також стосовно організації контейнерних перевезень та ціноутворення: у цій сфері зовсім немає нормативно-правового підґрунтя. На сьогодні також не прийнято законодавчо-нормативних актів, що визначали б загальнодержавну систему контролю, регулювання та управління морською діяльністю. Це стосується розподілу повноважень між Морською адміністрацією та портовими операторами, створення Українського міжнародного реєстру суден, прийняття Національних правил з ціноутворення та організації перевезення вантажів тощо. Не внесено змін до Кодексу торговельного мореплавства України та інших законодавчих актів, що забезпечували б національну безпеку, сприяли національним інтересам і підвищували міжнародний авторитет держави [1].

На ефективності функціонування транспортного комплексу вкрай негативно позначається відсутність державної програми «Морський транспорт України», в тому числі у сфері узагальнення світового досвіду та прогнозування розвитку перевезень за різними транспортно-технологічними системами внаслідок чого стримується розбудова транспортних комунікацій, зміцнення матеріально-технічної бази судноплавних компаній та портів, реалізація транзитного потенціалу та інших питань. За цих умов Україна залишається неспроможною реалізувати державну програму утвердження країни як транзитної держави. Це ще дуже маленька частка тих проблем, які не вирішено у морегосподарському комплексі країни, і треба покласти багато зусиль для їх ефективного розв'язання. На сьогодні беззаперечним є факт, що Україні як державі необхідно забезпечити створення на національному рівні всіх умов для подальшого визнання українських моряків як висококваліфікованих професіоналів, соціальний захист на рівні міжнарод-

них стандартів українців, які працюють на суднах під іноземними прапорами. Україна є однією з п'яти основних держав, що забезпечують світовий ринок праці високопрофесійними морськими кадрами [3].

На сьогодні, Україна продовжує розвиватися як держава, що готує високопрофесійні та висококваліфіковані кадри морської справи світового рівня. Наші навчальні заклади, які займаються підготовкою моряків, оцінені як європейськими комісіями та організаціями, так і нашими партнерами у всіх країнах. Однак, проблема забезпечення прав українських моряків на сьогодні існує, у зв'язку з неможливістю влаштуватись у своїй країні на службу моряки змушені її проходити за кордоном, що призводить до випадання їх з правового поля нашої держави. І тому для українських моряків головною проблемою є відсутність соціального захисту. Далі можна виділити політико-правові проблеми, пов'язані з порушенням прав моряків владою або приватними особами інших держав. І, нарешті, проблеми, пов'язані з кріюінговими компаніями у відносинах посередництва з судновласниками. При цьому дуже актуальною є проблема піратських нападів. Таким чином, на сьогодні в Україні існує цілий комплекс правових проблем, що пов'язані між собою та потребують нормативного врегулювання, як в морській галузі в цілому так і в частині забезпечення та дотримання прав українських моряків [4].

Українські моряки переважно перебувають за кордоном, і вся їх діяльність пов'язана, насамперед, з перебуванням за межами України. В цих умовах забезпечення їхніх прав неможливе без застосування положень міжнародного морського права, що робить надзвичайно актуальним приєднання України до важливих міжнародно-правових документів та їх імплементацію в національне законодавство. Отже, проблематика полягає у тому, що на міжнародному рівні виникненню різноманітних вищезазначених порушень прав моряків сприяє невизначеність України в міжнародно-правовій сфері [5].

Специфіка захисту прав моряків пов'язана з рядом чинників, що впливають з глобального характеру судноплавства. Так, на морський транспорт припадає три чверті усіх світових перевезень, а моряки є ключовою ланкою, яка забезпечує його функціонування. Серед українських моряків, яких за різними даними нараховується близько 70-80 тис., поширена тенденція працевлаштування на суднах іноземних судновласників. Як наслідок, на трудові правовідносини, залежно від обставин, розповсюджується законодавство держави прапора, держави порту заходу судна, держави реєстрації компанії-судновласника або роботодавця тощо. Тому, необхідно враховувати віддаленість судна від країни проживання моряка, а часом і від берега,

що ускладнює зв'язок з моряками, надання юридичної та медичної допомоги, якщо необхідно [6].

Найчастіше моряки звертаються зі скаргами з наступних порушень їх прав: не виплата заробітної плати; не виплата допомоги за хворобою (sick pay) та відмова в наданні медичної допомоги (medical attention), зокрема, у покритті витрат на медичну допомогу за наявності підтверджувальних документів; не виплата компенсації у зв'язку з втратою моряком працездатності; не виплата компенсації у зв'язку зі смертю моряка [4].

Поряд з зазначеним основним спектром порушень прав моряків судновласниками, моряки зіштовхуються з порушенням правил репатріації, недотриманням вимог до житлових приміщень на борту судна, умов праці, відпочинку, харчування та столового обслуговування тощо. Варто зазначити, що найчастіше звернення за допомогою, у зв'язку з не виплатою належних морякам платежів, відбувається вже після репатріації. Питання, що виникають до репатріації щодо порушень та несприятливих умов роботи на борту здебільшого вирішуються інспекторами Міжнародної федерації транспортних робітників, профспілками, адміністраціями портів заходу судна та морськими адміністраціями держав прапора судна.

Трудові спори, що виникають через не виплату заробітної плати екіпажу, на перший погляд, не можуть бути надто ускладненими, адже обов'язки роботодавця щодо заробітної плати є безумовними. Однак, рівень витрат часу та енергії на врегулювання такого спору зазвичай перевищує необхідний для найскладнішої компенсаційної справи [5].

Висновок. Таким чином, вбачається, що наша держава має всі передумови стати розвиненою морською країною зосередивши свої політично-економічні сили на відновленні морегосподарського комплексу. Запроваджувати для цього інвестиційно привабливу податкову систему, відроджувати спільні комунальні пароплавання та інші державні структури для забезпечення роботою власних фахівців. Створювати умови економічної захищеності в інвестуванні коштів у будівництва власного флоту на державних верфях із запровадженням спрощених митних та податкових платежів. Розвивати можливості портової системи щодо підвищення дедеклайту суден, які обробляються, пропускну здатності митних терміналів, забезпечення усіх видів безпеки на морському транспорті. Значну увагу потрібно приділити підготовці кадрів морської сфери, зобов'язати кріюінгові компанії працювати ліцензовано. При цьому, створити український електронний реєстр моряків де зазначати їхні рейси для можливості надання державою допомоги при порушенні їх прав за кордоном.

Література:

1. Круглий стіл «Стан і перспективи розвитку України як морської держави». – [Електронний ресурс]: Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/302/>.
2. Сучасний стан транспортного флоту України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://mirznani.com/a/220257/suchasniy-stan-transportnogo-flotu-ukrani>
3. Особливості захисту прав українських моряків у відносинах з іноземними роботодавцями [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://yur-gazeta.com/publications/practice/inshe/osoblivosti-zahistu-prav-ukrayinskih-moryakiv-u-vidnosinah-z-inozemnimi-robotodavcy-ami.html>.
4. Апаров А.М. Питання захисту прав моряків України // А. М. Апаров, О. П. Єлазаров [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://nadoest.com/aparov-a-m-yelyeazarov-o-p-pitannya-zahistu-prav-moryakiv-ukra>
5. Стан дотримання та захисту прав моряків України: Спеціальна доповідь уповноваженого Верховної Ради України з прав людини. – К., 2012. – 221 с.
6. Украина работает над усилением защиты прав своих моряков // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.trans-port.com.ua/index.php?newsid=46269>.

Подпалай И. В. Состояние торгового флота Украины и его влияние на обеспечение прав украинских моряков.

Украина является морской державой и необходимым условием ее экономических интересов является развитие морехозяйственного комплекса. Сегодня после вторичного большого потенциала морского флота все же начинается возрождение морского комплекса. Однако, в нашей стране отсутствуют важные законы, регулирующие эту отрасль. Кроме того, Украина является одной из пяти основных стран, обеспечивает мировой рынок морскими кадрами. При таком сложилась настоятельная потребность в изучении данной проблематики с целью установления правовых условий для реализации приоритетных задач развития торгового мореплавания Украины.

Ключевые слова: морская держава, морехозяйственный комплекс, правовые условия, морские кадры, морской торговый флот, правовое обеспечение, международные стандарты.

Podpalaya I.V., The state of the merchant fleet of Ukraine and its influence on securing the rights of Ukrainian seamen.

Ukraine is a sea power and the necessary condition for its economic interests is the development of the sea-economic complex. Today, after the secondary large potential of the marine fleet, the revival of the sea complex still begins. However, in our country there are no important laws that regulate this industry. In addition, Ukraine is one of the five main countries, provides the world market with maritime personnel. With this, there was an urgent need to study this problematic with the aim of establishing legal conditions for the implementation of priority tasks for the development of merchant shipping in Ukraine.

Keywords: maritime power, sea economic complex, legal conditions, marine personnel, marine merchant marine, legal support, international standards.

УДК 343

Сімонович Д. В.,
*доцент кафедри криміналістики, судової медицини
та психіатрії ХНУВС*

ПРАВОВА СУТНІСТЬ ТА СИСТЕМА КРИМІНАЛЬНИХ ПРОЦЕСУАЛЬНИХ ГАРАНТІЙ

У статті аналізуються теоретичні аспекти визначення поняття кримінальні процесуальні гарантії. Досліджується правова сутність кримінальних процесуальних гарантій. На підставі співвідношення понять «правові гарантії», «юридичні гарантії», «кримінальні процесуальні гарантії» визначається їх система.

Ключові слова: кримінальні процесуальні гарантії, система кримінальних процесуальних гарантій, гарантії дотримання законності, гарантії захисту прав та свобод людини.

Постановка проблеми. Встановлений законом порядок розслідування та розгляду справи у суді повинен дотримуватися усіма особами, які залучаються до кримінального провадження. Але у деяких випадках певні суб'єкти можуть порушувати законний порядок з різних підстав. Законом встановлюється міра відповідальності за порушення закону, це може бути як особиста відповідальність, так і визнання певних рішень та дій такими, що не мають юридичних наслідків. Система засобів, які спонукають усіх дотримуватися встановленого КПК України порядку, у теорії кримінального процесу отримала назву – кримінально-процесуальні гарантії. Завданням науковця є постійне вдосконалення доктринальних підходів до системи гарантій, аналізування практики застосування норм закону та вироблення нових більш ефективних засобів встановлення істини та забезпечення прав та свобод людини.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питання, пов'язані з кримінально-процесуальними гарантіями завжди привертати до себе увагу науковців та практиків. Відомими є праці Е. Ф. Куцовой [1], Л. М. Лобойко [2], М. А. Погорельського [3], В. М. Трофименко [4] та інших. Вдосконалення норм кримінального процесуального законодавства значно розширює можливості наукового аналізу.

Метою статті є на підставі аналізу змісту поняття «кримінально-процесуальна гарантія» встановити правову сутність кримінальної процесуальної гарантії.

Виклад основного матеріалу. Кримінально-процесуальна форма як правова форма є сукупністю однорідних процесуальних вимог до дій учасників процесу, спрямованим на досягнення матеріально-правового результату, а також сукупністю умов, встановлених процесуальним законом для вчинення органами слідства, прокуратури і суду тих дій, якими вони здійснюють свої функції в області розслідування і вирішення кримінальних справ [5, с. 51]. Деякі автори зазначають, що кримінально-процесуальна форма це передбачений законом порядок провадження процесуальних дій і прийняття рішень, порядок провадження у кримінальних справах [6, с. 18]. Кримінально-процесуальна форма служить надійним засобом підтримання законності у ході кримінально-процесуальної діяльності.

Значна кількість авторів наполягає, що кримінально-процесуальна форма являє собою правовий режим кримінально-процесуальної діяльності, що включає виконання певних процесуальних умов, дотримання юридичних процедур та забезпечення гарантій при провадженні у кримінальній справі [7, с. 11-12]. Це обумовлює необхідність дослідження правової сутності цієї юридичної категорії.

Для визначення правової сутності процесуальної форми необхідно визначити чи є вона гарантією, засобом, умовою або структурним елементом механізму забезпечення прав особи. Слід погодитися з авторами монографії «Юридическая процессуальная форма», які зазначають, що процесуальна форма є однією з юридичних гарантій забезпечення прав та свобод особи. Як правильно зазначається «за умов суворого режиму законності підвищення якості правозастосування пов'язано перш за все з вдосконаленням системи юридичних гарантій правильного застосування права, однією з яких є процесуальна форма» [8, с. 13].

На думку Ю. М. Грошевого процесуальна форма гарантує права та законні інтереси всіх осіб, які беруть участь у справі, у тому числі підозрюваного, обвинуваченого, підсудного, засудженого, потерпілого, цивільного позивача, цивільного відповідача, свідків, експертів та інших учасників процесу, додержання вимог повноти, всебічності та об'єктивності розслідування справ про злочини, постановлення законного, обґрунтованого та справедливого вироку. Процесуальна форма гарантує додержання вимог повноти, всебічності та об'єктивності розслідування справ про злочини, постановлення законного, обґрунтованого та справедливого вироку [7, с. 12]. Про те що процесуальна форма є гарантією забезпечення прав людини свідчить аналіз поняття «юридична (правова) гарантія».

Поняття «гарантія» багатогранне та було предметом чисельних досліджень, а тому звернемо увагу лише на ті аспекти, які сприятимуть більш докладному висвітленню предмета дослідження. Розкриваючи філологічний аспект поняття «гарантія» М. А. Погорецький зазначає, що слово «гарантія» походить від французького «garantie», яке означає поруку, умову, яка що-небудь забезпечує. Зі змісту терміну «гарантія» автор виділяє такі складові: а) порука, б) умова, в) забезпечення. При цьому порука - це запевнення, гарантія в чому-небудь; взята на себе відповідальність за когось. Умова - це: 1) необхідна обставина, яка уможливило здійснення, створення, утворення чого-небудь або сприяє чомусь; 2) обставини, особливості реальної дійсності, за яких відбувається або здійснюється що-небудь; 3) правила, які існують або встановлені в тій чи іншій галузі життя, діяльності, які забезпечують нормальну роботу чого-небудь. Забезпечення - 1) це створення надійних умов для здійснення чого-небудь; гарантувати щось; 2) захищати, охороняти що-небудь від небезпеки [3].

Правові гарантії – феномен загальноправовий. У науковій юридичній літературі питання про поняття і систему юридичних гарантій розглядається з різних точок зору. На думку П. М. Рабіновича, під юридичними гарантіями слід розуміти норми права і засновану на них правозастосовчу діяльність, індивідуальні юридичні акти, в яких ця діяльність фіксується [9, с. 237]. Досліджуючи питання про сутність та види юридичних гарантій С. М. Протченко зазначає: «Аналіз наукової літератури із зазначеної проблематики дає змогу зробити такі висновки: по-перше, гарантії розглядаються як елемент правової системи; по-друге, їх пов'язують з поняттями міра охорони, міра правового захисту, юридична відповідальність; по-третє, вони вивчаються як самостійна категорія, що має власні риси, об'єкт, а також систему, структуру та методи реалізації» [12, с. 408-409].

У залежності від рівня правового регулювання юридичні гарантії можна класифікувати на міжнародні та національні. Чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України, а відповідно і положення, що містяться у них, є обов'язковими для застосування на національному рівні.

Національні юридичні гарантії можна поділити на конституційні та законодавчі. У юридичній літературі наводиться наступна система конституційних гарантій прав та свобод людини у сфері кримінального судочинства: 1) конституційні принципи судоустрою; 2) конституційні принципи судочинства; 3) конституційні матеріально-правові і процесуальні права людини; 4) конституційні обов'язки держави, її органів і посадових осіб щодо забезпечення прав та свобод людини; 5) конституційний судовий контроль за дотриманням прав та свобод людини у сфері кримінального судочинства.

чинства; 6) конституційні засади несудового контролю за діяльністю державних органів і посадових осіб, які ведуть кримінальний процес [10, с. 16-17].

На думку М. Я. Никоненко серед усіх юридичних гарантій необхідно виділяти гарантії законності, позитивні об'єктивні умови, що сприяють підвищенню рівня розвитку суспільства, добробуту народу, а також юридичні засоби і способи, через які забезпечується режим законності у країні. «Гарантії законності є гарантіями не лише кримінально-процесуальними, а являють собою умови, засоби і способи, встановлені нормами різних галузей права. Їх неможливо ні ототожнювати, ні протиставляти іншим видам гарантій. Отже гарантії законності є фундаментальними правовими гарантіями, які поширюють свій вплив на всі галузі права в цілому, а також є гарантіями кожної галузі права зокрема. Це означає, що для правової системи в цілому гарантії законності є загальними правовими гарантіями» [11, с. 49-50]. Не є виключенням і кримінальне процесуальне право.

У процесуальній літературі триває дискусія щодо поділення кримінально-процесуальних гарантій на гарантії правосуддя та гарантії прав та свобод особи. М. М. Полянський вважав, що процесуальній науці слід відмовитися від класифікації гарантій на гарантії правосуддя і гарантії прав особи і «встановити єдине поняття гарантій правосуддя, яке органічно включає і поняття гарантій прав особи» [14, с. 182]. На думку М. А. Погорецького концепція єдиної системи гарантій правосуддя ґрунтувалася на помилковому розумінні єдності інтересів особи і інтересів правосуддя й мала політичний окрас комуністичного режиму; її прибічники помилково, на думку автора, вважали, що все, що служить забезпеченню вирішення завдань процесу, служить також і забезпеченню прав особи [15, с. 58]. Не усі вчені погоджувалися з таким підходом. Наводилася слушна критика щодо поєднання завдань правосуддя та інтересів обвинуваченого і дане положення у подальшому не знайшло підтримки серед процесуалістів [16, с. 102]. Безумовно не можна ототожнювати інтереси правосуддя та інтереси обвинуваченого. Найбільш до інтересів правосуддя можна віднести інтереси потерпілого, але й вони не завжди збігаються з інтересами правосуддя. Проте саме процесуальна форма сприяє як вирішенню завдань правосуддя, так і забезпеченню прав та свобод людини, яка залучається до кримінальної процесуальної діяльності не тільки як підозрюваний, обвинувачений.

Питання щодо єдності кримінально-процесуальних гарантій правосуддя та особи вирішується в залежності від ставлення до співвідношення публічних та приватних інтересів у такій специфічній галузі як кримінальне провадження. Специфічність полягає у тому, що реалізуючи державне обвинувачення одночасно вирішуються як публічні, так і приватні інтереси.

Захист приватного інтересу у кримінальному судочинстві є саме публічним інтересом. Цілком слушними є доводи Ю. П. Алєніна та Ю. О. Гурджі, які також дійшли обґрунтованого висновку, що гарантії прав особи мають публічний характер. Як аргументи ними надається: 1) увага сучасної теорією держави і права, теорії прав людини, теорії кримінального процесу на становище особи та її інтересів у структурі цінностей держави і на переорієнтацію правозастосовчої практики на природно-правові цінності; 2) запит законотворчої практики на розроблення системи гарантій прав особи і механізму їх реалізації при здійсненні правосуддя [17, с. 31].

Як зазначає В. Т. Трофименко кримінально-процесуальні гарантії – це система або сукупність правових способів та засобів, що забезпечують усім і кожному рівні правові можливості для придбання та реального здійснення своїх прав і свобод при розслідуванні та судовому розгляді кримінальних справ [4, с. 7]. Аналізуючи систему таких умов, засобів і способів, автор на перше місце ставить саме процесуальну форму. Л. М. Лобойко визначає кримінальні процесуальні гарантії – як визначені процесуальним законом засоби забезпечення ефективного функціонування кримінального процесу. І також у системі гарантій називає кримінальну процесуальну форму [2, с. 277-278]. Т. В. Омельченко вважає, що кримінально-процесуальні гарантії це закріплені в Конституції України правові положення (юридичні засоби), що регламентують право кожного звернутися за захистом порушених прав до певних державних органів і їх обов'язок реагувати відповідним чином, встановлюють принципи процесуальної форми розслідування і розгляду кримінальних справ, закріплюють основи правового статусу суб'єктів процесу, надають можливість зацікавленим особам брати активну участь у судочинстві, визначають порядок і міру можливого обмеження їх конституційних прав і свобод з метою встановлення обставин вчиненого злочину [10, с. 14].

М. Я. Никоненко вважає, що кримінально-процесуальні гарантії – це передбачені кримінально-процесуальним законом умови, засоби і способи щодо забезпечення прав суб'єктів кримінального процесу, захисту їх законних інтересів, забезпечення реалізації їх прав, а також здійснення правосуддя в кримінальних справах та виконання завдань кримінального судочинства [11, с. 52]. До сутнісних ознак кримінально-процесуальних гарантій М. А. Погорєцький додає й такі: а) спрямованість на реалізацію повноважень осіб, які ведуть кримінальний процес; б) спрямованість на реалізацію прав та обов'язків осіб, які залучаються до кримінального процесу; в) спрямованість на реалізацію обов'язків суб'єктів кримінального процесу г) публічність, д) диспозитивність [3].

П. С. Елькінд як основні види гарантій виділяла: процесуальні норми, закріплені у них права та обов'язки учасників кримінального провадження; принципи судочинства, які закріплені в правових нормах; кримінально-процесуальну форму; діяльність учасників кримінального судочинства; систему перевірки обґрунтованості прийнятих рішень, систему контролю за законності процесуальних дій; систему процесуального примусу, процесуальні санкції [18, с. 67].

Аналізуючи висловлені у науковій літературі погляди М. Я. Никоненко зазначає, що кримінально-процесуальними гарантіями є по-перше, кримінально-процесуальна форма. По-друге, принципи кримінально-процесуального права. По-третє, процесуальні права і обов'язки суб'єктів кримінального процесу. Це обумовлено тим, що процесуальні права і обов'язки одних суб'єктів є способами реалізації прав інших суб'єктів, а також – одні права суб'єктів є способами реалізації інших прав цих суб'єктів. По-четверте, заходи процесуального примусу, які застосовуються у передбачених кримінально-процесуальним законом випадках, тобто за наявності певних підстав і в порядку, передбаченому законом. По-п'яте, це здійснення судового контролю та прокурорського нагляду. До кримінально-процесуальних гарантій відносять також правові норми, санкції, правові інститути, стадії тощо [11, с. 52-53].

Тобто переважна більшість вчених-процесуалістів процесуальну форму відносять до гарантій правосуддя та забезпечення прав та свобод людини під час кримінального провадження.

У системі кримінально-процесуальних гарантій виділяють гарантії-умови і гарантії-засоби. Так, досліджуючи правові гарантії діяльності адвокатів О. Г. Яновська пише, що система правових гарантій діяльності адвоката складається з двох видів: гарантій-умов і гарантій-засобів [13, с. 37-39]. До правових гарантій-умов вона відносить права та обов'язки адвокатів, процесуальну форму кримінального процесу і процесуальні санкції, – це такі гарантії, на її думку, які своїм існуванням зумовлюють можливість їх здійснення. Правові гарантії-засоби це правова форма закріплення цих гарантій, діяльність учасників процесу, в ході якої здійснюються права адвокатів і виконуються їх обов'язки, суб'єкти реалізації даних гарантій, – усе це гарантії, які складають і визначають механізм реалізації правових гарантій-умов. Думається, що аналогічну класифікацію доцільно застосовувати до будь якого суб'єкту кримінальної процесуальної діяльності. Але й тут важливим елементом є дотримання процесуальної форми провадження у кримінальних справах.

Висновок. Таким чином, дотримання процесуальної форми кримінального провадження є юридичною гарантією встановлення істини у справі?

Здійснення правосуддя та забезпечення захисту прав та свобод людини, яка залучається до кримінального провадження.

Література:

1. Куцова Э. Ф. Гарантии прав личности в советском уголовном процессе / Э. Ф. Куцова. – М.: Издательство МГУ, 1972. – 114 с.
2. Лобойко Л. М. Кримінально-правові гарантії реалізації імперативного методу правового регулювання в практиці кримінально-процесуальної діяльності / Л. М. Лобойко // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності. – 2005. – № 1. – С. 276-288.
3. Погорельский М. А. Поняття кримінально-процесуальних гарантій / М. А. Погорельский // Часопис Національного університету «Острозька академія». Сер. : Право. - 2014. - № 2. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Choasp_2014_2_27.
4. Трофименко В. М. Уголовно-процессуальные гарантии личности в стадии судебного разбирательства : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.09 / В. М. Трофименко. – Х., 2000. – 223 с.
5. Строгович М.С. Курс советского уголовного процесса: Основные положения науки советского уголовного процесса. Т. 1 / М. С. Строгович. – М.: Наука, 1968. – 470 с.
6. Кримінальний процес України / За ред. Ю. М. Грошевого, В. М. Хотенця. – Х.: Право, 2000. – 496 с.
7. Кримінальний процес : підручник / за ред. Ю. М. Грошевого та О. В. Капліної. – Х.: Право, 2010. – 608 с.
8. Юридическая процессуальная форма. Теория и практика / Виртук Н.В., Горшенев В.М., Добровольская Т.Н., Иконичкая И.А., и др.; Под ред.: Горшенев В.М., Недбайло П.Е. - М.: Юрид. лит., 1976. - 279 с.
9. Рабинович П. М. Упрощение законности - закономерность социализма. Вопросы теории и методологии исследования / П. М. Рабинович; Отв. ред.: Кульчицкий В.С. - Львов: Вища шк. ; Изд-во при Львов. ун-те, 1975. – 260 с.
10. Омельченко Т. В. Конституційне право особи на правову допомогу і його реалізація на досудових стадіях кримінального процесу: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.09 / Т. В. Омельченко. – Нац. Ун-т внутр. справ. – Х., 2004. – 212 с.
11. Никоненко М. Я. Кримінально-процесуальні гарантії прав і законних інтересів особи, яка підозрюється у вчиненні злочину: дис. ... канд. юр. наук: спец. 12.00.09 / М.Я. Никоненко. – К., 2007. – 261 с.
12. Протченко С. М. Сутисть та види юридичних гарантій, які передбачені для працівників органів внутрішніх справ / С. М. Протченко // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. – 2007. – Вип. 36. – С.407-415.
13. Яновська О. Г. Правові гарантії діяльності адвоката-захисника в кримінальному процесі України / Дис...канд. юрид. наук. – К. 1998. - С.37-39.
14. Полянский Н. Н. Вопросы теории советского уголовного процесса / Н.Н. Полянский. – М: Юрид. лит.-ра, 1956. - 186 с.

15. Алексеев Н.С. Очерки развития науки советского уголовного процесса / Н. С. Алексеев, В. Г. Даев, Л. Д. Кокорев. - Воронеж: Издательство Воронежского университета, 1980. - 252 с.
16. Мотовиловкер Я. О. О гарантиях интересов личности и правосудия / Я. О. Мотовиловкер. - М.: Советское государство и право, 1974. - Вып. 6. - С. 100-107.
17. Аленін Ю. Публічна природа гарантій прав особи у кримінальному процесі / Ю. Аленін, Ю. Гурджі // Право України. - К.: 2003. - Вип. 4. - С. 30-32.
18. Элькин П. С. Толкование и применение норм уголовно-процессуального права / П.С. Элькин. - М: Юрид. лит-ра, 1967. - 192 с.

Симонович Д. Правовая сущность и система уголовных процессуальных гарантий.

В статье анализируются теоретические аспекты определения понятия «уголовные процессуальные гарантии». Исследуется правовая сущность уголовных процессуальных гарантий. На основе соотношения понятий «правовые гарантии», «юридические гарантии», «уголовные процессуальные гарантии» определяется их система.

Ключевые слова: уголовные процессуальные гарантии, система уголовных процессуальных гарантий, гарантии соблюдения законности, гарантии защиты прав и свобод человека

Simonovich D. Legal essence and system of criminal procedural guarantees.

The article analyzes the theoretical aspects of the definition of criminal procedural guarantees. Examines the legal essence of criminal procedural guarantees. On the basis of the relationship between the concepts of «legal guarantees», «guarantee law», «criminal procedural safeguards» identified by their system.

Key words: criminal procedural guarantees, criminal procedural guarantees, the guarantees of the rule of law, protection of the rights and freedoms of human.

УДК 346.5

Терещенко С. В.

к.ю.н., доцент кафедри господарського права СНУ ім. В. Даля,

ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ ЗБАЛАНСОВАНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ЕНЕРГОЕФЕКТИВНОСТІ МЕТАЛУРГІЙНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Наукова стаття містить нові теоретичні результати, які в сукупності розв'язують наукове завдання, що полягає у розробці практичних шляхів господарського забезпечення усунення основних дисфункцій правового механізму у сфері металургійного виробництва, що забезпечує реалізацію публічних та приватних інтересів, поєднуючи законні інтереси держави і суб'єктів металургійного бізнесу.

Ключові слова: металургійна промисловість, інновації, інвестиції, конкурентоздатність, господарсько-правова політика держави, інноваційно-інвестиційна політика держави.

Актуальність проблеми реалізації правової політики стимулювання енергозбереження на металургійних підприємствах обумовлена взаємозалежністю ефективного управління процесами енерговикористання економікою країни із локально-правовими заходами оперативного та об'єктивного відображення тенденцій розвитку у сфері виробництва та споживання енергоресурсів.

У цьому напрямку відмічають певні позитивні зрушення, зокрема, оприлюднення паливно-енергетичного балансу України, що надає можливість порівняльної оцінки результативності та ефективності державної політики, а також прийняття значної кількості нормативно-правових актів, спрямованих на активізацію реалізації державної політики у сфері енергозбереження в Україні. Однак залишається низькою ефективність енергозберігаючої політики України, а позитивні приклади локального впливу на її реалізацію на рівні окремих підприємств, не призводять до виконання задекларованих заходів, що містять прийняті Україною державні програми енергоефективності.

Головними причинами стану низької ефективності експерти вважають: декларативність прийнятих державних програм та незадовільне виконання передбачених у них заходів у сфері енергозбереження; недостатність коштів

держави на реалізацію заходів, передбачених діючими програмами, та низький рівень контролю за їх використанням; відсутність дієвих стимулів для основних споживачів ПЕР щодо впровадження енергозберігаючих технологій; недосконалість чинного законодавства у сфері інвестиційної діяльності, що утримує потенційних інвесторів від участі у фінансуванні енергозберігаючих заходів.

У свою чергу ефективне споживання енергоресурсів – досягнення економічно виправданої ефективності використання ресурсів при існуючому рівні розвитку техніки і технологій і дотриманні вимог до охорони навколишнього середовища. Проблеми концептуального характеру у області енергоспоживання можливо ранжувати у двох основних напрямках:

1. Реалізація Програм енергозбереження на об'єктах електроенергетики шляхом управління зниженням витрат на виробництво, транспортування і розподіл потоків електричної і теплової енергії.

2. Паралельне планування заходів енергозбереження у споживачів, де можливості щодо заощадження енергоносіїв вищі, а витрати на заходи енергозбереження, навпаки, значно нижчі, ніж в електроенергетиці [3].

В аналітичній доповіді Національного інституту стратегічних досліджень НАН України підвищення енергоефективності визначено стратегічним пріоритетом державної політики економічної безпеки. Зокрема, актуальність завдання стосовно підвищення енергоефективності та визначення такого завдання стратегічним пріоритетом державної політики економічної безпеки обумовлено відомими факторами.

Це наступні фактори: по-перше, на тлі кризових явищ у світовій економіці та посилення глобальної економічної нестабільності ключового значення набуває забезпеченість країн паливно-енергетичними ресурсами. Забезпеченість обумовлює спроможність підтримувати стабільне функціонування та розвиток національних економік незалежно від дисбалансів глобального ринку.

По-друге, інфраструктурний характер енергетичної галузі зумовлює її визначальний вплив на темпи та пропорції економічного зростання, стан навколишнього середовища, реалізації завдань соціальної політики.

По-третє, виходячи з того, що на даний час не існує універсальної моделі державного управління у сфері енергетичної безпеки, кожна держава розробляє власну модель та механізм її забезпечення, виходячи зі стану та перспектив розвитку національної економіки, з урахуванням особливостей та набутого досвіду державного регулювання соціально-економічних процесів у рамках її юрисдикції, а також тенденцій на глобальному і регіональному ринках енергетичних ресурсів.

Фахівці Національного інституту стратегічних досліджень НАН України дійшли висновку, що до основних чинників, що обумовлюють високу енергоемність виробництва та побуту в Україні, можна віднести:

- неефективне і марнотратне споживання паливно-енергетичних ресурсів внаслідок недотримання технологічних вимог;
- застарілість основних фондів та комунікацій паливно-енергетичного комплексу та незадовільні темпи їх оновлення;
- значні втрати енергоресурсів, перш за все природного газу, тепло- та електроенергії, під час їх транспортування, зберігання та розподілу;
- низький рівень впровадження енергоефективних технологій та обладнання (впровадження нових технологічних процесів, зокрема маловідходних, ресурсозберігаючих і безвідходних, здійснюють не більше 3% загальної кількості промислових підприємств);
- суттєве технологічне відставання української промисловості від рівня розвинених країн;
- високий рівень зношеності основних фондів в економіці (74,9%) і відповідне підвищення питомих витрат паливно-енергетичних ресурсів на виробництво низки важливих видів продукції в найбільш енергоемних галузях економіки;
- неадекватність тарифів на продукцію та послуги, що надаються підприємствами ПЕК, насамперед населенню країни, їх економічно обґрунтованому рівню;
- зростання збитковості роботи підприємств ПЕК при одночасному збільшенні їх відрхувань до державного бюджету України;
- нестача в енергетичних підприємств власних коштів для підтримання у належному стані і оновлення основних фондів та скороченням обсягів інвестицій, які залучаються у сферу ПЕК;
- недостатнє використання промислового перероблення відходів, повільне впровадження альтернативної та відновлювальної енергетики [1, с. 4-5].

Ґрунтовний аналіз фахівцями зазначених чинників довів, що висока енергоемність економіки, нераціональне енергоспоживання знижують конкурентоспроможність продукції, створюють навантаження на зовнішньоторговельний баланс і посилюють енергетичну, економічну та політичну залежність України. Вона посилює ризики, пов'язані з підвищенням світових цін на нафту й подальшу трансформацію у зростання ціни на інші енергоносії, у т. ч. природний газ. Це створює загрозу стійкості економічного зростання, оскільки матиме пролонгований вплив на формування цін виробників, передусім основних галузей промисловості – металургійної та хімічної.

Без розв'язання проблеми зменшення енерговитрат не можна побудувати нову модель економіки, здатну забезпечити високі соціальні стандарти [1, с. 5].

В умовах відсутності активної політики енергозбереження Закон України «Про основи національної безпеки України» визначив неефективності використання паливно-енергетичних ресурсів загрозою енергетичній безпеці України та загалом національній безпеці в економічній сфері) [2, ст.7].

Відповідно цьому, послідовне і активне проведення політики енергозбереження в и з н а н о одним із основних напрямів забезпечення енергетичної безпеки і загалом державної політики з питань національної безпеки)» [2, ст.8].

Правова політика з питань національної безпеки та політика енергозбереження формується на державному рівні тому, що вона визначає енергетичну безпеку країни. Водночас локальні організаційно-правові заходи не слід виключати з поля зору. Проблему енергозбереження визнають комплексною. Її пов'язують із розв'язанням правових, фінансових, технічних, соціальних, економічних, організаційних, технологічних, екологічних, наукових та інших питань.

Інтегрованість концептуальних підходів до зазначених чинників дозволила фахівцям обґрунтувати наступне визначення енергозбереження: «Це реалізація на макро- та мікро- рівнях правових, організаційних, наукових, виробничих, технічних і економічних заходів, що спрямовуються на ефективне використання енергетичних ресурсів, залучених у господарський оборот» [3].

Фахівцями визнано, що в Україні енергоресурси використовуються україн не ефективно, а їх вартість постійно зростає, що стає негативним фактором конкурентоздатності продукції металургійних підприємств.

У металургійному виробництві у сучасних умовах підприємство не в змозі самостійно вирішити проблеми енергоспоживання і захисту навколишнього середовища без цілеспрямованого стимулювання. За останні роки було прийнято низку Законів, нормативних актів Уряду України, а також – підзаконних нормативно-правових актів про правила обліку енергетичних ресурсів, про правила проведення енергетичних обстежень підприємств, про енергетичні паспорти та ін.

Натомість фактично, правові, організаційні, економічні механізми, які закладаються у положеннях прийняти законодавчих актів на практиці не функціонують. Наприклад, на законодавчому рівні передбачено фінансову підтримку проектів і програм енергозбереження для підприємств, які активно використовують вторинні енергоресурси. Але фактичний стан справ не відповідає приписам нормативних документів і надання податкових пільг

не відбувається за наявності підстав для надання. Регіональні програми підвищення ефективності використання енергії розроблені, але фінансування їх з бюджетних коштів відбувається тільки в «обраних» регіонах. Податкові пільги, що спрямовані на надання допомоги в реалізації програм в Україні, також не надаються підприємствам.

Пропозиція М.А. Губи та В.П. Волкова, що нижче цитується, зумовлена наміром сприяння реалізації Закону «Про енергозбереження»: «...необхідно в тарифах на енергоресурси передбачати «захищені» статті витрат, формування собівартості не тільки на виробництво, але і на, послуги з передачі енергії, які б забезпечували підприємству повернення тієї частини прибутку, яка утворюється від впровадження енергозберігаючих заходів. Можливий в реалізації для виробників і покупців енергоресурсів варіант введення тимчасових акцизів або додаткових тимчасових надбавок до тарифів для цільового використання засобів, що формуються з «дельти» підвищення тарифу. Після закінчення дії акцизного терміну тариф знижується від початкового на величину прибутку, одержаного від реалізації енергоефективних заходів» [3].

За таких умов підсилюються вимоги до управління інноваційними процесами на підприємствах. «Уроки світового інноваційного менеджменту вкрай важливі для українських підприємств. Низький рівень інноваційної активності останніх є наслідком не тільки недостатнього інвестування в інноваційну діяльність або провалів інститутів інноваційної сфери, а й низької ефективності менеджменту на підприємствах йдеться про менеджмент підприємства, адаптований до постійно оновлюваних умов його діяльності, ризикованості дій та конкуренції в галузі)» [4, с. 123].

Отже, ефективний менеджмент енергоспоживання для досягнення світового рівня кращих металургійних підприємств супроводжується локальними нормативно-правовими актами, досвід напрацювання яких має юридична служба підприємства. А це вже локальний рівень реалізації правової політики держави.

Значущість правової роботи як засобу забезпечення соціальної спрямованості економіки обґрунтовано на прикладі наявних проблем функціонування правових режимів використання природних ресурсів. Вони узагальнені в матеріалах досліджень ІСПД НАН України, СНУ ім. В. Даля та інших науково-дослідних колективів. Досягнення загального позитивного результату у використанні правової роботи є способом сприяння забезпеченню соціальної спрямованості економіки, вважав Д.В.Шликов.

Це можливо лише за умови обліку цілісного характеру правової роботи і удосконалення її окремих напрямів з урахуванням особливостей функ-

ціонування правових режимів використання природних ресурсів і державного майна [5, с. 132].

На рівні держави досягнення соціального спрямованості економіки енергозбереження на підприємствах металургійної галузі залежить від дієвої координації роботи установ у сфері енергетичної безпеки, а також ефективної системи оперативного реагування на виклики та загрози, що виникають у зазначеній сфері.

Зазначений рівень досягнення соціального спрямованості економіки енергозбереження на підприємствах металургійної галузі, в основному, представлений Президентом України (в частині загального керівництва у сфері національної безпеки України, у тому числі у сфері енергоефективності), Верховну Раду України (у частині визначення основ національної безпеки та формування законодавчої бази у цій сфері). Забезпечення координації та поточного контролю за діяльністю органів виконавчої влади у сфері національної безпеки покладено на Раду національної безпеки і оборони України. На Міністерство економічного розвитку і торгівлі України у складі його головних завдань, покладено: забезпечення формування державної політики у сфері енергозбереження та ефективного використання енергетичних ресурсів, здійснення контролю за її реалізацією; забезпечення нормативно-правового регулювання у сфері енергозбереження та ефективного використання енергетичних ресурсів. А Міністерство енергетики та вугільної промисловості України є головним органом у системі центральних органів виконавчої влади у формуванні та забезпеченні реалізації державної політики в електроенергетичному, ядерно-промисловому, вугільно-промисловому, торфодобувному та нафтогазовому комплексах.

Аналіз експертів Національного інституту стратегічних досліджень НАН України щодо ефективності механізму реалізації державної політики у сфері енергоефективності довів, що існуючий механізм реалізації державної політики у сфері енергоефективності та енергозбереження є надзвичайно складним та громіздким, що ускладнює прийняття та виконання оперативних управлінських рішень. Адже кожне відомство, як одна зі складових цього механізму, відповідає лише за окремий сегмент державної політики у цій сфері, що не дає можливості комплексного підходу до вирішення існуючих у ній проблем.

Так, реалізацію державної політики та здійснення державного контролю у сферах ефективного використання паливно-енергетичних ресурсів, енергозбереження, збільшення частки відновлюваних джерел енергії та альтернативних видів палива в енергетичному балансі України покладено на Державне агентство з енергоефективності та енергозбереження України.

Водночас органом, що здійснює державне регулювання діяльності суб'єктів природних монополій у ПЕК та на суміжних ринках у сферах електроенергетики, а також відповідає за проведення цінової і тарифної політики у сфері енергетики, є Національна комісія, що здійснює державне регулювання у сфері енергетики (НКРЕ).

Крім того, до суб'єктів, які відповідають за реалізацію державної політики у сфері енергоефективності та енергозбереження, враховуючи визначену національним законодавством компетенцію також можна віднести: Державне підприємство «Національна атомна енергогенеруюча компанія «Енергоатом» – є оператором усіх діючих атомних електростанцій України і має забезпечувати збільшення виробництва електроенергії та коефіцієнта використання встановленої потужності АЕС за умови постійного підвищення рівня безпеки експлуатації; Національну енергетичну компанію «Укренерго», яка є вертикально інтегрованою природною монополією в галузі передавання електроенергії, у структурі якої функціонують: Державна інспекція з експлуатації електростанцій та мереж і Державна інспекція з енергетичного нагляду за режимами споживання електричної і теплової енергії. НЕК «Укренерго» є технологічною ланкою, що об'єднує виробників електроенергії – енергогенерувальні компанії атомних, теплових і гідроелектростанцій та обласні енергопостачальні компанії, взаємодіє з енергосистемами суміжних країн, забезпечує експорт та імпорт електроенергії; Національну акціонерну компанію «Енергетична компанія України», основним завданням якої є надійне та ефективне функціонування і розвиток електроенергетичного комплексу для забезпечення економічної та енергетичної безпеки держави, більш повне задоволення потреб споживачів в електричній і тепловій енергії, ефективне управління державним майном, залучення інвестицій та отримання прибутку; Національну акціонерну компанію «Нафтогаз України», яка є вертикально-інтегрованою нафтогазовою компанією, що здійснює повний цикл операцій з розвідки та розробки родовищ, експлуатаційного та розвідувального буріння, транспортування та зберігання нафти і газу, постачання природного і скрапленого газу споживачам; місцеві державні адміністрації та органи місцевого самоврядування, які мають у межах визначеної законодавством компетенції забезпечувати вирішення питань у сфері енергетичної безпеки на місцевому та регіональному рівнях [1, с. 16-17].

У підсумку висловлених фахівцями критичних зауважень стосовно існуючого механізму реалізації державної політики у сфері енергоефективності та енергозбереження йдеться про те, що кожне з наведеного в переліку відомств відповідає лише за окремий сегмент державної політики у цій сфері, що не дає можливості комплексного підходу до вирішен-

ня існуючих у ній проблем. Водночас зовсім не згадується дослідниками інституту такий елемент у складі механізму реалізації державної політики як локальне правове регулювання з боку металургійних підприємств.

До числа найбільш важливих завдань управління енергозбереженням будь-якого підприємства, яке працює за традиційними технологіями, на погляд М.А. Губи та В.П. Волкова, входять наступні:

- управління впровадженням систем контролю і обліку енергоресурсів, в масштабі реального часу;
- управління розвитком власних енергоджерел на підприємстві;
- управління утилізацією вторинних енергоресурсів;
- створення АСУ-ЕНЕРГО для мінімізації енерговитрат;
- розробка програм раціонального споживання енергоресурсів;
- розширене застосування енергозбережного устаткування [3].

Для виконання цих завдань металургійні підприємства приймають та виконують оперативні управлінські рішення, які формуються на основі цілісної державної політики у сфері енергоефективності. Але якщо на рівні централізованого правового впливу приймають декларативні закони, недосконалості інструментів державного регулювання та переважної зосередженості їх на залучення та розподілення коштів державного бюджету.

Як наслідок за відсутності об'єктивних уявлень про реальний стан енергетичної безпеки та пріоритетів у подоланні загрозливих явищ не може відбутися збалансованого правового впливу з боку централізованого та локального правового регулювання відносин із забезпечення енергозбереження та енергоефективності.

Таким чином, враховуючи вищевикладене узагальнення аналізу фахівців, науковців та інших дослідників можна дійти висновку, що не можна розглядати локальні нормативно-правові акти металургійних підприємств ізольовано без урахування загального взаємозв'язку із системою централізованих нормативно-правових актів, які регулюють відносини із забезпечення енергозбереження та енергоефективності. Але, якщо централізовані нормативно-правові акти не є ефективними, чи виправдано, щоб тягар цієї неефективності несли в собі локальні нормативно-правові акти?

Зрозуміло, що не виправдано. За таких умов відбувається брак дієвого контролю за використанням бюджетних коштів. Збалансувати домінування галузевих та відомчих інтересів у процесі прийняття управлінських рішень може підсилення функції самоконтролю металургійних підприємств. Але в юридичній науці бракує досліджень з проблематики функцій самоконтролю підприємств.

Викладене підкреслює необхідність комплексного аналізу внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актів, які регулюють

внутрішньогосподарські відносини у процесі виробничо-господарської діяльності металургійних підприємств, у всебічному дослідженні теоретичних і практичних проблем щодо розробки, прийняття та застосування внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актів металургійних підприємств як форми господарського права.

Література:

1. Підвищення енергоефективності як стратегічний пріоритет державної політики економічної безпеки. Аналітична доповідь Національного інституту стратегічних досліджень НАН України. – К., 2012. – 22с.
2. Закон України «Про основи національної безпеки України» // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 39. – Ст. 351.
3. Губа М.А., Волков В.П. Шляхи оптимізації енергоспоживання у металургійній галузі [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.ufib.com.ua/docs/zak_samreg
4. Шевченко Л.С. Стратегічне управління інноваційними процесами на підприємстві / Концептуальні засади становлення інноваційного суспільства в Україні : монографія / кол. авторів Г. П. Клімова, С. М. Іванов, Л. С. Шевченко та ін. / за ред. Г. П.Клімової, Ю.Є. Атаманової. – Х. : Право, 2015. – 452 с. (с.122-142).
5. Шликов Д.В. Правова природа оренди майна як форми державно-приватного партнерства: дис. канд. юрид. наук: спец. 12.00.04 Господарське право, господарсько-процесуальне право» / Д.В. Шликов. – Х., 2010. – 15 с.

Tereshchenko S. Legal problems of balanced stimulation energy efficiency of metallurgical enterprises.

The scientific article describes new theoretical results show that together solve scientific problems is to develop practical ways to address key economic support dysfunctions legal mechanism in the metallurgical industry, ensuring the realization of public and private interests, combining the legitimate interests of the state and the steel business.

Keywords: steel industry, innovation, investment, competitiveness, economic – legal policy, innovation and investment policies.

УДК 349.2

Яворська Н.О.,

*аспірант кафедри трудового права та права
соціального забезпечення КНУ ім. Т. Шевченка*

ПРАВОВА ПРИРОДА ТРУДОВИХ ВІДНОСИН СУДДІВ

У статті проаналізовано сутність трудових відносин суддів. Розкрито поняття трудових відносин суддів. Виокремлено ознаки трудових відносин суддів.

Ключові слова: правова природа, трудові відносини, суддя, трудова діяльність, судоустрій.

Судовій владі впродовж усієї історії її існування відводилось важливе місце у системі державної влади. Розвиток правової держави та демократичного суспільства зумовив необхідність проведення судової реформи, яка фактично розпочалася з прийняттям Закону України «Про судоустрій і статус суддів» та триває сьогодні. У світлі нещодавніх активних впроваджень реформи українського правосуддя актуалізується потреба визначення поняття трудових відносин суддів, їх правової природи. Необхідність дослідити категорійно-понятійний апарат та розкрити зміст даного поняття, також, зумовлена особливим правовим статусом судді як суб'єкта трудового права.

Трудові відносини суддів мають свої особливості, зумовлені специфікою їх основного завдання, - здійсненні від імені держави правосуддя, що, у свою чергу, потребує нормативного встановлення особливих вимог до даної категорії працівників. Зокрема, першочергово такі вимоги повинні стосуватися підстав виникнення трудових відносин з суддею. Професійний добір та обрання судді мають у своїй основі складний фактичний склад, який є необхідним для виникнення цих трудових відносин. Оскільки судді є особливою категорією працівників, на яких поширюють свою дію і загальні норми трудового законодавства, і норми спеціального законодавства, важливим у правовому регулюванні трудових відносин суддів є визначення їх правової природи та окреслення змістовного наповнення досліджуваного поняття. Необхідно також звернути увагу, що визначення поняття трудові відносини суддів, встановлення їх правової природи зумовлені не тільки потребою наукових досліджень, але і практичними цілями, спрямованими

на оптимальне співвідношення в правовому просторі загальних норм трудового права та норм спеціального законодавства.

Специфіка трудових відносин суддів потребує особливого підходу до визначення їх змісту, встановлення правової природи та формулювання дефініції. Актуальність наукових напрацювань в цьому напрямку обумовлена відсутністю чіткого визначення на законодавчому рівні досліджуваного терміну. Метою даного дослідження визначено окреслити зміст поняття трудові відносини суддів, встановити особливості правової природи цих відносин.

Дослідженням поняття та проблем правового регулювання трудових відносин суддів, зокрема в контексті їх трудової чи службово-трудової діяльності, займалися такі науковці як Г.О. Барабаш, К.Л. Василяка, В.С. Венедіктов, М.В. Данилова, В.О. Журавель, І.Г. Запорожець, М.І. Іншин, О. Кучма, І.В. Лазор, В.Т. Маляренко, Г.Я. Наконечна, Н.М. Неумивайченко, Г.І. Чанишева, І.І. Шамшина, В.І. Щербина та ін.

Той факт, що в Україні сьогодні активно реформується судова система, на підставі чого вносяться зміни до відповідних нормативно-правових актів, породжує необхідність чіткого визначення окремих понять для їх подальшого правильного використання. У чинному законодавстві термін трудові відносини суддів не знаходить свого закріплення, а його правова природа є предметом багатьох наукових дискусій. Тому необхідність проведення даного дослідження має свою актуальність.

Трудові відносини – це вольові, двосторонньозобов’язуючі, правові відносини між працівником та роботодавцем щодо встановлення, розвитку, зміни та припинення виконання трудової функції працівником на підставі трудового договору.

Н.П. Долгіх та В.П. Марущак, аналізуючи урізноманітненість трудових відносин в умовах ринку, виділяють три окремих категорії працюючих: наймані робітники (залежна праця), працюючі власники (незалежна, самостійна праця), члени кооперативів, господарчих товариств, фермерських господарств та працівники, подібні найманим (залежна праця з виконанням особливих функцій), до категорії яких відносять і суддів [1, с. 5].

На думку Г.Я. Наконечної, працівники судових органів вступають у трудові відносини на основі свого волевиявлення, реалізуючи конституційний принцип: право на працю. У ході таких правовідносин судді, поряд з іншими працівниками судових органів, виконують відповідні функції, покладені на них судом і обумовлені у трудовому договорі чи контракті, дотримуються певного порядку дня (часу праці і відпочинку), з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, отримують за свою працю винагороду, забезпечуються гарантіями у встановлених випадках, які передбачені

трудовим законодавством [2, с. 478]. З такою позицією автора можна частково погодитись, проте не доцільним на нашу думку є прирівнювання судді до інших працівників суду. Зокрема, слід відзначити, що трудові функції на суддю покладаються державою і обумовлюються на законодавчому рівні, а не в трудовому договорі, як і гарантії, вони передбачені спеціальним законодавством.

Очевидним службово-трудоий аспект державної служби вважає М.І. Іншин, при цьому зазначаючи, що державна служба є різновидом суспільно-корисної діяльності та являє собою особливий вид праці, у якому заняття посад державних службовців на основі конкурсу чи за призначенням є досить поширеними формами, а контрактна форма (трудова угода) ще не набула поширення й відповідного застосування, у чому проявляються диференціація та особливості державної служби як виду трудової діяльності. Наявність трудової діяльності обумовлює виникнення трудових відносин, однак з огляду на особливості державної служби ці відносини автор пропонує вважати службово-трудоими [3, с. 42]. Погоджуємось з думкою автора щодо особливого характеру трудової діяльності державних службовців, яка обумовлює виникнення трудових відносин. Проте, вважаємо, що слід розмежовувати трудові відносини та адміністративно-правові, не зливаючи їх в один термін службово-трудоі відносини.

В.І. Процевський, розмежовуючи трудові та адміністративно-правові відносини державних службовців, зазначає, що нормами адміністративного права визначається структура і компетенція міністерств, відомств, їх управлінь, відділів, порядок їх діяльності, та все ж, ці функції виконуються конкретними людьми, які перебувають з роботодавцем (державним органом) в трудових відносинах, підставою виникнення яких є волевиявлення, яке отримує правове оформлення у трудовому договорі (контракті), тобто працівники [4, с. 99]. Погоджуючись з розмежуванням адміністративно-правових та трудових відносин, слід зауважити, що підставою виникнення трудових відносин є трудовий договір, умовою укладення якого є вільне волевиявлення.

У науковій літературі та судовій практиці існує позиція, що між суддею та судом не можуть виникати трудові відносини на підставі трудового договору, оскільки державна служба судді, яка полягає в здійсненні правосуддя, є за своїм змістом не договірними (двосторонніми) відносинами між роботодавцем і працівником, а реалізацією однієї з трьох функцій держави – судової [5]. Не можемо погодитися з такою позицією, як і віднести оплату листка непрацездатності чи виплати надбавки за вислугу років до форм здійснення державою судової функції. Для реалізації своєї судової функції держава наймає суддів.

Як і трудовому договору публічній службі характерні договірні відносини. Тобто, держава, як роботодавець, наймає державних службовців, як працівників, для реалізації своїх судових функцій. Не зважаючи на особливості призначення та звільнення з посади, порядку проходження публічної служби, визначені нормами спеціального законодавства, такі відносини є договірними. Працевлаштовуючись, суддя погоджується на умови праці, зокрема на визначену трудову функцію, розмір заробітної плати та інші. За суддею залишається право звільнитися за власним бажанням та піти у відставку, за наявності у нього відповідного стажу. Вищенаведене дає підстави стверджувати про наявність трудових відносин, що виникають між суддею та державою в особі уповноваженого органу, як між працівником та роботодавцем.

Дискусійною є позиція, що суддя здійснює свою трудову діяльність на підставі закону, а не трудового договору, який оформлюється виданням роботодавцем наказу про призначення на посаду, оскільки саме законом визначені підстави для отримання відповідного статусу судді та доступу до здійснення правосуддя. Протилежне тлумачення чинного законодавства України призвело б до визнання залежності судді як працівника від умов трудового договору та волі посадових осіб законодавчої й виконавчої влади як роботодавця [5].

Будь-які трудові правовідносини виникають на підставі Кодексу законів про працю України, відповідно до якого для трудових відносин необхідне укладення трудового договору, тобто неможливим є зарахування працівника до штату без трудового договору. А відповідно до Закону України «Про судоустрій і статус суддів» суддя має бути зарахований до штату суду, тобто самого закону недостатньо для виникнення даних трудових відносин [6].

З огляду на вищенаведене можна відзначити, що підставою виникнення трудових відносин судді є фактичний склад, який містить в собі два юридичних факти: акт про призначення на посаду судді та трудовий договір, наслідком якого є зарахування судді до штату суду.

Підтримуючи позицію М.І. Іншина, вважаємо, що зі вступом на службу виникають трудові правовідносини, сторони яких набувають правових статусів «працівника» і «роботодавця», не зважаючи на специфіку останніх [7, с. 304].

Отже, на підставі вищенаведеного, трудові відносини судді можна визначити як вольові двосторонньо-зобов'язуючі правовідносини, що виникають між суддею, як працівником, та державою в особі відповідного органу, як роботодавцем, на підставі фактичного складу (указу Президента України про призначення на посаду та трудового договору, оформленого наказом

про зарахування судді до штату суду) щодо призначення на посаду, проходження та звільнення судді з державної служби.

Досліджуючи трудові відносини суддів, слід відзначити, що за своєю правовою природою вони є трудовими правовідносинами, а тому їм характерні загальні ознаки трудового правовідношення.

Трудовим відносинам суддів притаманні наступні загальні ознаки:

1. Триваючий (безперервний) характер.

Як відзначає А.М. Андрєєв, перед працівником як стороною трудового договору стоїть завдання не «здійснити певну діяльність», а саме «здійснювати трудову діяльність» – трудову функцію – протягом всього тривалого строку дії трудового договору. Термін «здійснювати певну діяльність» акцентує увагу на процесі, а не на результаті процесу [8, с. 68]. Тобто, при виконанні сторонами своїх трудових обов'язків трудові відносини не припиняються. Судді призначаються на посаду безстроково і їх трудова діяльність не переривається у вихідні та неробочі дні, на час відпусток чи службових відряджень.

Н.П. Долгіх та В.П. Марущак пояснюють триваючий характер трудових відносин неможливістю реалізувати трудові права та обов'язки одноразовими діями, відзначаючи при цьому, що для їх реалізації необхідне систематичне або періодичне їх здійснення кожний робочий день, тиждень або рік [1, с. 20].

Трудовим обов'язком судді є розгляд судових справ і конкретизується він в кожному окремому випадку відповідно до його трудових функцій (спеціальність, кваліфікація, посада). Т.В. Штих звертає увагу, що завершення слухання певної справи і прийняття відповідного рішення по ній не означає припинення трудових відносин, тому що цим не вичерпується зміст виконуваної суддею трудової функції [9, с. 12].

2. Особистий (індивідуальний) характер.

К.Ю. Мельник таку ознаку трудових відносин пояснює тим, що працівник зобов'язаний особисто виконувати доручену йому роботу без передоручення іншій особі її виконання, окрім передбачених законодавством винятків, а також особисто нести юридичну відповідальність за невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків, а також за заподіяну роботодавцю матеріальну шкоду [10, с. 16]. Таким чином, суддя, здійснюючи правосуддя, особисто розглядає справи призначені йому автоматизованою системою та несе персональну відповідальність за невиконання чи неналежне виконання його трудової функції.

3. Оплатний характер трудових відносин.

Роботодавець зобов'язаний виплачувати працівникові заробітну плату за виконану ним роботу, визначену трудовим договором.

Стаття 43 Конституції України визначає захист законом права на своєчасне одержання винагороди за працю [11]. Тобто, винагорода за працю є формою реалізації оплатного характеру права на працю у трудових відносинах. Статтею 43 КЗпП України визначено заробітну плату як винагороду, обчислену, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [12].

В.Л. Костюк визначає, що розмір заробітної плати не обмежується максимальною величиною та залежить від таких критеріїв як складність та умови виконуваної роботи, професійно-ділові якості працівника, результати його праці та господарська діяльність підприємства, установи, організації. Автор зазначає, що винагорода за працю у трудових відносинах позначається через правову конструкцію «заробітна плата» тобто плату, яку роботодавець або уповноважений ним орган зобов'язаний сплачувати працівникові за виконану ним роботу за трудовим договором, та виділяє такі визначальні ознаки заробітної плати як систематичність і своєчасність виплати [13].

Визначення «суддівська винагорода», яке знайшло своє закріплення в нормах спеціального законодавства, замість використовуваного у трудовому праві «заробітна плата», є одним із аргументів позиції відсутності трудових відносин суддів. З огляду на вищенаведене законодавче визначення заробітної плати, вважаємо, що обидва терміни визначають оплатність праці як одну з визначальних ознак трудових відносин.

4) Вольовий характер.

Як слушно зазначає М.І. Іншин, трудові відносини не можуть виникати і функціонувати, а особливо реалізовуватися без волевиявлення хоча б одного суб'єкта [14, с. 198]. В.Л. Костюк заборону використання примусової праці визначає фундаментальним принципом правового регулювання праці в умовах правової, демократичної та соціальної держави [13]. Суддя при вступі на посаду проявляє акт особистої волі, погоджуючись на запропоновані державою умови праці, так і держава, оголошуючи вакантні посади судді, законодавчо встановивши вимоги для відповідної посади, виражає власну волю, необхідну для виникнення таких трудових відносин.

До спеціальних ознак трудових відносин судді, на нашу думку, потрібно відносити:

1. особливий дуальний статус судді як працівника та державного службовця;
2. ускладненість процедури виникнення;
3. наявність спеціальних засобів захисту трудових прав;
4. розширений перелік можливих дисциплінарних стягнень та особлива процедура їх застосування;

5. виключний передбачений спеціальним законодавством перелік підстав припинення;
6. диференціація правового регулювання даних відносин;
7. обмежена можливість індивідуального договірного регулювання.

Проведене дослідження дає підстави виокремлювати з-поміж трудових правовідносин трудові відносини суддів, як особливої категорії працюючих. Оскільки за своєю правовою природою вони залишаються трудовими правовідносинами, їм притаманні загальні риси таких відносин. Особливості ж обумовлюються специфікою суб'єктного складу та трудовою функцією працівника. Так, у трудових відносинах суддів роботодавцем виступає держава в особі уповноваженого органу, а судді, як працівнику, характерний специфічний дуальний статус працівника та державного службовця. Трудовою функцією суддів є здійснення правосуддя, однієї з функцій держави, а це у свою чергу породжує додаткові вимоги до працівника, ускладнює процедуру виникнення таких відносин, потребує встановлення додаткових гарантій їх захисту. Така специфіка даних відносин потребує їх особливого правового регулювання. Сьогодні на законодавчому рівні не закріплено норм, які б містили пряму вказівку на регулювання трудових відносин суддів загальними нормами трудового права, та все ж, це не дає підстав заперечувати існування даних відносин.

Література:

1. Трудове право: навч. посіб. / Н. П. Долгіх, В. П. Марущак. – Одеса: ОРІДУ НАДУ, 2011. – 252 с.
2. Наконечна Г.Я. Проблеми розмежування адміністративних та інших правовідносин, що виникають під час діяльності судів/ Г.Я. Наконечна// Форум права. – 2012. – № 3. – С. 476-481 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2012-3/12ngjhdcd.pdf>
3. Іншин М.І. Правове регулювання службово-трудової діяльності державних службовців як особливої категорії зайнятого населення України : [навч. посібник] / М.І. Іншин. – Х. : ФІНН, 2010. – С. 42–43.
4. Процевський В.І. Правове регулювання трудових відносин державних службовців: деякі проблеми / В.І. Процевський // Право України. – 2004. - №12. – С. 96-101.
5. Постанова Київського окружного адміністративного суду від 11 вересня 2015 р. № 810/3074/14 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/52619137>.
6. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 02 червня 2016 р. № 1402-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1402-19>

7. Іншин М.І. Державна служба як сфера регулювання трудового права / М.І. Іншин // Форум права. – 2011. - №3. - С. 303-308 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-3/11imirtp.pdf>
8. Андреев Ю.Н. К проблеме соотношения трудового договора и гражданско-правового договора возмездного оказания услуг / Ю.Н. Андреев // Современное право. – 2004. – № 12. – С. 66–72.
9. Штих Т.В. Правовий статус суддів як суб'єктів трудового права України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05/ Т.В. Штих; Східноукраїнський національний університет ім. Володимира Даля. - Л., 2010. - 22 с.
10. Трудове право України: підручник / К.Ю. Мельник. – Х.: Діса плюс, 2014. – 480 с.
11. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
12. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page>.
13. Костюк В.Л. Конституційне право на працю у новітніх умовах сьогодення: науково-правовий аспект/В.Л. Костюк// Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2014. – №2 (10) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2014/n2/14kvlnpa.pdf>.
14. Іншин М.І. Теоретико-правова характеристика трудових правовідносин / М.І. Іншин // Форум права. – 2014.– № 1. – С. 198–202 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2014_1_35.pdf

Яворская Н. Правовая природа трудовых отношений судей.

В статье проанализирована сущность трудовых отношений судей. Раскрыто понятие трудовых отношений судей. Выделены признаки трудовых отношений судей.

Ключевые слова: правовая природа, трудовые отношения, судья, трудовая деятельность, судоустройство.

Yavorskaya N. Legal nature of labor relations for judges.

In the article analyzed the nature of labor relations of judges. Examined the concept of employment of judges. Determined signs of employment of judges.

Keywords: legal nature, labor relations, judge, labor, judicial system.

УДК 349.2

Яковенко Р.,
здобувач, ЧНУ ім. В. Даля

ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

У статті здійснено аналіз думок науковців щодо розуміння поняття зайнятості населення. Досліджено законодавчий розвиток формулювання наведеного поняття та наведено чинну дефініцію досліджуваного поняття. В подальшому на основі вивченого матеріалу виділено основні підходи до розуміння поняття зайнятості населення: економічний, соціальний, психологічний, політичний, статистичний та правовий, та виділено основні ознаки зазначеного поняття відповідно до кожного підходу. Також наведено власне розуміння поняття зайнятості населення у різних аспектах.

Ключові слова: зайнятість населення, суспільне виробництво, працевдатне населення, відтворення робочої сили, трудові відносини, відносини зайнятості.

Вивчення категорії «зайнятість населення» є одним із найголовніших компонентів комплексного дослідження та вивчення сучасного стану ринку праці, прогнозування його майбутнього розвитку за критеріями стабілізації та ефективності відтворення населення і трудового потенціалу. Розглядаючи теоретичне поняття цієї категорії, необхідно виходити з того, що вона охоплює сукупність взаємопов'язаних та взаємообумовлених категорій: зайнятість населення як економічна ринкова категорія є системним поняттям, сутність якого можна розкрити тільки комплексно, - вважає О.І. Кремень [1, с. 129].

Дослідженням поняття зайнятості населення займалися Л.А. Андрєєва, Л.Я. Гінцбург, С.Х. Джиоев, М.І. Іншин, О.І.Кремень, М.Ю. Лавриков, Л.І. Лазор, Т.Г. Маркіна, О.М. Медведєв, В.Н. Скобелкін, О.В. Смирнов, К.П. Уржинський та інші.

Уточнення понятійно-категоріального апарату, виділення основних сутнісних рис правових та теоретичних категорій, суспільних явищ є фундаментом будь-якого наукового пошуку. Саме тому наведене зумовлює актуальність проведення нашого дослідження.

Метою статті є дослідження поняття «зайнятість населення» з соціальної, економічної, політичної, психологічної та нормативно-правової точок

зору, та на основі аналізу усіх теоретичних та законодавчих підходів, надання власного визначення наведеному поняттю.

Поняття «зайнятість» є комплексним поняттям, що розглядається у соціальному, економічному, правовому, статистичному, політичному, моральному та інших аспектах.

П.І. Закерничний вважає, що зайнятість є одночасно правовою і економічною категорією, у зв'язку з чим слід відрізнити поняття зайнятості в економічному і правовому аспектах. Як економічна категорія зайнятість розглядається в літературі у двох значеннях: 1) як сукупність економічних, правових, соціальних, національних співвідношень, пов'язаних із забезпеченням працездатного населення робочим місцем та його участю у суспільно корисній роботі; 2) як співвідношення між кількістю працездатного населення й кількістю зайнятих, яка характеризує рівень використання трудових ресурсів суспільства та ситуацію на ринку робочої сили [2, с. 100].

Зайнятість з економічної точки зору розглядає також і О.Ю. Гринченко, який вважає, що з цієї точки зору – це діяльність працездатного населення щодо створення суспільного продукту або національного доходу. Ця зайнятість з точки зору корисності для суспільства має вирішальне значення. Вона визначає як економічний потенціал суспільства, так і якість життя населення в цілому та добробут окремих громадян. Статистичне вивчення зайнятості в даному контексті спирається на систему показників зайнятості та економічної активності, рівня життя населення. Результатом статистичного дослідження при цьому є виявлення тенденції розвитку зайнятості; визначення факторів, що формують життєвий рівень населення; визначення закономірностей відтворення робочої сили [3].

Б.Н. Ягодкін вважає, що зайнятість – це забезпеченість всього працездатного населення роботою, працею в різних сферах і галузях суспільного виробництва або суспільно корисної діяльності [4, с. 118]. О.І. Рузавіна визначає зайнятість, як рух активної частини населення стосовно речових умов виробництва в процесі нагромадження у специфічних для даного суспільства суспільно-економічних формах [4, с. 119]. А.В.Г. Костаків трактує зайнятість, як оснований на суспільному поділі праці соціально-економічний процес використання праці різних груп населення в різних сферах суспільно корисної діяльності – у суспільному виробництві, у навчанні та індивідуальному господарстві [5, с. 25].

Наведені вище думки науковців, звичайно, є слушними, проте вони характеризують поняття «зайнятість» виключно як економічну категорію – як заснований на законах ринкової економіки рух робочої сили у системі, що володіє можливістю до саморегулювання. Проте автори у своїх працях при визначенні поняття зайнятості не враховують ролі держави у регулю-

ванні зайнятості населення як політичного та соціального регулятора. Більше того, у наведених дефініціях також не враховано того, що зайнятість також включає в себе вольову поведінку людей щодо пошуку робочого місця та відповідної заробітної плати, а не інертний рух робочої сили.

О.Ю. Гринченко надає розуміння поняття «зайнятість» у соціальному аспекті та зазначає, що зайнятість із соціальних позицій – це зайнятість такими видами корисної діяльності, як навчання в загальноосвітніх школах, середніх та вищих навчальних закладах, служба в армії, зайнятість в домашньому господарстві, виховання дітей, догляд за хворими і людьми похилого віку, участь у роботі громадських організацій [3]. Вважаємо, що таке визначення не виділяє істотних рис категорії «зайнятість» та не може бути практично застосоване у нашому подальшому дослідженні. Зазначене поняття «зайнятості» являє собою виділення однієї з семантичних форм розуміння такого слова.

Одними із досить влучних є позиції наступних науковців щодо визначення поняття зайнятості населення. Так, А.І. Рофе надає визначення зайнятості, як діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, яка не суперечить законодавству і зазвичай є джерелом трудового доходу [5, с. 30]. Схожої позиції притримуються також В.С. Васильченко, Б.Н. Крижанівський, та В.В. Онікієнко, які вважають, що під «зайнятістю» слід розуміти діяльність громадян, що пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб і є джерелом прибутку в грошовій або іншій формі: у вигляді заробітної плати, додаткових допомог чи виплат у натуральній формі [6, с. 58].

Деяке уточнення такого розуміння поняття «зайнятість» надають Е. Лібанова, В. Скуратівський та О. Палій, які зазначають, що зайнятість – це наявність оплачуваної роботи, яку розрізняють за кількома ознаками: тривалість робочого періоду (повна та неповна), реєстрація (zareєстрована та незареєстрована), а також рівень оплати [7, с. 130]. Зазначені трактування поняття зайнятості найбільш наближені до поняття трудових відносин, включають у себе як економічний підхід, так і правову точку зору.

Учений-економіст П. Шлендер стверджує, що зайнятість за своєю суттю – це активне, творче ставлення суб'єкта зайнятості до своєї життєдіяльності. Це не лише наділення працівників місцями для оплачуваної роботи, але й показник сукупного трудового потенціалу суспільства, що включає матеріальну, трудову, соціально-економічну, культурну й іншу діяльність [8, с. 111].

Заслужовує на увагу підхід (А.А. Нікіфорова та інші), автори якого пропонують розглядати зайнятість населення з економічних і соціальних позицій. Трактування змісту зайнятості населення з точки зору соціальних

пріоритетів полягає у тому, що зайнятість населення – це ступінь задоволення потреби населення в праці, в робочих місцях, також авторами підкреслюється значимість пріоритетів у сфері прикладання праці самої особи. Науковець підкреслює, що термінологічне значення категорії «зайнятість населення» багатогранне, і його визначенням займаються багато наук: психологія, соціологія, право [9, с. 87].

Так, здійснивши акцент на науково-теоретичних підходах до розуміння поняття «зайнятість» та дослідивши насамперед його економічний та соціальний аспекти, доцільно зазначити, яким чином визначає дане поняття український законодавець. Так, вперше поняття «зайнятість» на нормативно-правовому рівні закріплено у Законі України «Про зайнятість населення» від 01.03.1991 року №803-XII [10]. Згідно зазначеного Закону, під зайнятістю запропоновано розглядати діяльність громадян, пов'язану із задоволенням особистих та суспільних потреб і таку, що, як правило, приносить їм доход у грошовій або іншій формі. Надалі зауважено, що зайнятість населення, що проживає на території України, забезпечується державою шляхом проведення активної соціально-економічної політики, спрямованої на задоволення його потреб у добровільному виборі виду діяльності, стимулювання створення нових робочих місць і розвитку підприємництва [10].

Закон України «Про зайнятість населення» від 01.03.1991 року №803-XII [10] втратив чинність на підставі Закону України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 року №5067-VI [11], яким, відповідно, і запропоновано нове нормативне визначення поняття «зайнятість». Так, відповідно до нового Закону [11], зайнятість – це не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно [11]. Відповідно до ст. 3 Закону [11], зайнятість населення забезпечується шляхом встановлення відносин, що регламентуються трудовими договорами (контрактами), провадження підприємницької та інших видів діяльності, не заборонених законом. А згідно ст. 4 Закону [11], до зайнятого населення належать особи, які працюють за наймом на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством, особи, які забезпечують себе роботою самостійно (у тому числі члени особистих селянських господарств), проходять військову чи альтернативну (невійськову) службу, на законних підставах працюють за кордоном та які мають доходи від такої зайнятості, а також особи, що навчаються за денною формою у загальноосвітніх, професійно-технічних та вищих навчальних закладах та поєднують навчання з роботою.

На нашу думку, законодавче визначення поняття зайнятості також є неповним та охоплює не всі аспекти зазначеного терміну. Вважаємо, що законодавче визначення поняття «зайнятість» являє собою розуміння зайнятості у вузькому розумінні як відповідної правової ознаки особи працездатного віку. Тобто за допомогою сукупності економічних та соціальних ознак, наведених у нормативному визначенні поняття зайнятості, особу можна кваліфікувати як «зайняту» або «не зайняту» чи безробітну. Очевидно, таке вузьке нормативне визначення зайнятості переслідує практичні цілі по наданню особі відповідного правового статусу, проте ми вважаємо, що зайнятість як правова, економічна, соціальна, психологічна, політична категорія має набагато ширше трактування. Тому, відповідно, надалі сформулюємо власне бачення розуміння даного поняття.

З огляду на проаналізовані думки вчених-теоретиків та норми національного права, слід підсумувати, що «зайнятість» розглядається у наступних підходах: 1) економічний – це заснований на ринкових законах рух робочої сили співвідносно до засобів виробництва, діяльність працездатного населення щодо створення суспільного продукту або національного доходу. Відповідно, зайнятість населення визначає економічний потенціал суспільства, рівень його розвитку та забезпечення; 2) соціальний – відповідно до цього підходу насамперед наголошується на тому, що процес створення суспільного продукту економічно активною працездатною частиною населення має на меті не лише формування національного доходу, а й зворотні цілі – максимальне задоволення робочим місцем, умовами праці, оплатою праці працівників. Тобто соціальний аспект зайнятості звертає увагу насамперед на те, що праця особи (її цілеспрямована діяльність) спрямована на задоволення власних потреб щодо відтворення робочої сили, належного матеріального забезпечення власної особи та сім'ї, здобуття відповідних соціальних гарантій, а також розвиток професійний і особистий тощо. Проте такий підхід частково вступає у колізію з законодавчим визначенням поняття «зайнятість», оскільки на сьогодні Закон до зайнятості відносить також і діяльність, не пов'язану з отриманням доходу; 3) психологічний підхід до розуміння поняття зайнятості акцентує увагу на зайнятості як потребі особи у власній самореалізації у суспільстві відповідно до здобутої кваліфікації, вмінь, навичок, здібностей. З психологічної точки зору зайнятість можна розглядати, як цілеспрямовану діяльність людини щодо самореалізації у суспільстві, а також і як власне сприйняття особи свого суспільного статусу (в цьому розумінні до зайнятості можна віднести також і участь у благодійних заходах, у догляді за хворими, у акціях громадянського суспільства тощо); 4) політичний – у цьому контексті «зайнятість» розглядається як цілеспрямована діяльність держави щодо сприяння населенню у працев-

лаштуванні, створенні нових робочих місць, наданні соціальних гарантій особам, які втратили роботу тощо; 5) статистичний підхід – зазначений підхід відображає явище зайнятості у чітких математичних показниках: висвітлює відповідні показники, що кількісно та якісно характеризують явище зайнятості, визначає пропорції економічно активного населення, зайнятого населення, безробітного населення, визначення різноманітних графіків відтворення робочої сили, коливання показників зайнятості/безробіття тощо; 6) правовий – полягає у синтезі всіх істотних ознак, виділених відносно зайнятості за допомогою усіх наявних підходів, та формулювання єдиного законодавчого визначення даного поняття з метою створення ефективних правових механізмів надання правового статусу «зайнятого» чи «безробітного», надання відповідних гарантій особам, які працюють (є зайнятими) або втратили роботу, шукають роботу, сприяння у перекваліфікації тощо.

Крім того, на нашу думку, поняття зайнятості слід розглядати у більш широкому, аніж запропоноване законодавцем, розумінні, тобто, як таке, що проявляється у наступних аспектах:

1) як діяльність особи – являє собою вольову цілеспрямовану діяльність працездатної особи щодо набуття відповідної кваліфікації, перекваліфікації, пошуку підходящої роботи та безпосередньо трудова діяльність такої особи, пов'язана з виконанням певних трудових функцій (наданням послуг, виконанням робіт), що має на меті задоволення особистих потреб (матеріальне забезпечення, отримання соціальних гарантій, відтворення робочої сили, соціальний та професійний розвиток, самореалізація тощо) та суспільних потреб (створення національного доходу, інший внесок у розвитку держави та суспільства). Зазвичай така діяльність здійснюється з метою отримання заробітної плати (доходу). Обов'язковою ознакою такої діяльності є те, що вона повинна бути не заборонена законодавством;

2) як правова ознака особи, що є підставою для надання відповідного правового статусу;

3) як діяльність суб'єктів господарювання щодо створення робочих місць, надання працездатному населенню можливостей щодо працевлаштування та реалізації власного трудового ресурсу, задоволення їхніх особистих потреб та, як наслідок, і суспільних потреб, створення попиту на ринку робочої сили;

4) як напрямок державної політики, що полягає у створенні державою системи правових, економічних, політичних та соціальних гарантій роботодавцям – з метою стимулювання їх у створенні нових робочих місць, покращення умов праці та діяльності, з одного боку, та особам працездатного віку – з метою допомоги у здобутті належної кваліфікації, перекваліфікації, пошуку роботи, збереження роботи, щодо належних умов праці, здійсненні

соціальних та правових заходів підтримки осіб, які втратили роботу та набули статусу безробітного тощо.

У вузькому розумінні зайнятість доцільно розглядати, як правову ознаку особи, яка характеризує її, як таку, що здійснює не заборонену законом діяльність з метою отримання прибутку (у різних формах), яка може здійснюватися як шляхом найму у роботодавця, так і шляхом здійснення індивідуальної чи колективної (чи іншої не забороненої законом) господарської діяльності, ціллю якої є задоволення особистих та суспільних потреб.

Література:

1. Кремень, О. І. Зайнятість населення: основні підходи до трактування сутності та сегментації [Текст] / О. І. Кремень // Економічний простір : збірник наукових праць / Придніпровська державна академія будівництва та архітектури. – Дніпропетровськ, 2010. – № 35. – С. 129-151.
2. Закерничний П. І. Поняття та форми зайнятості / П. І. Закерничний // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Сер.: : Право. - 2014. - Вип. 25. - С. 100-103.
3. Гринченко О.Ю. Зайнятість населення як об'єкт статистичного вивчення / О.Ю. Гринченко // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://repository.hneu.edu.ua/jspui/bitstream.pdf>
4. Трудове право України : [Підручник]. – 2-ге вид., стереотип. – К.: Вікар, 2004. – 725 с.
5. Рофе А.И., Збышко Б.Г., Ишин В.В. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов труда: [Учеб пособие] / Под. ред. проф. А.И. Рофе. – М.: «МИК», 1997. – 160 с.
6. Васильченко В.С., Крыжановский В.Н., Оникиенко В.В. Экономическая ситуация и занятость населения в Украине. – К.: НЦЗРТ, 1992. – 281 с.
7. Писаревська Т.А. Інформаційні системи і технології в управлінні трудовими ресурсами: [Навчальний посібник: Начальне видання]. – 2-е вид. перероб і доп. – К.: КНЕУ, 2000. – 279 с.
8. Рынок труда: [учеб пособие] / под. ред. проф. П.Э. Шлендера. – М., 2004.
9. Кремень О.І. Сутність і значення соціально-економічної категорії «зайнятість населення» / О. І. Кремень // Вісник Хмельницького національного університету №1, 2009/Т.1/ Хмельницький національний університет, 2009. - С. 85-89.
10. Про зайнятість населення: Закон Української РСР від 01.03.1991 № 803-ХІІ // Відомості Верховної Ради УРСР. - 1991. – № 14. – Ст. 170.
11. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. №5067-VI // Урядовий кур'єр. – 2012. - №164.

Яковенко Р. К определению понятия занятости населения.

В статье проведен анализ мнений ученых относительно понимания понятия занятости населения. Исследованы законодательное развитие определения приведенного понятия и приведена действующая дефиниция исследуемого понятия. В

дальнейшем на основе изученного материала выделены основные подходы к пониманию понятия занятости населения: экономический, социальный, психологический, политический, статистический и правовой, и выделены основные признаки этого понятия в соответствии с каждым подходом. Также предоставлено собственное понимание понятия занятости населения в различных аспектах.

Ключевые слова: занятость населения, общественное производство, трудоспособное население, воспроизводство рабочей силы, трудовые отношения, отношения занятости.

Yakovenko R. To the definition concept of employment of the population.

The article analyzes the views of scientists in understanding the concept of employment. Studied legislative development and formulation of the above concepts are valid definition investigated concept. In the future, based on your knowledge highlights the main approaches to understanding the concept of employment, economic, social, psychological, political, legal and statistical, and highlights the main features of this notion by each approach. There are proper understanding of the concept of employment in different ways.

Keywords: employment, social production, working-age population, labor force reproduction, labor relations, employment relations.

Запрошуємо до співпраці

Шановні друзі!

Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля з листопада 2000 р. видає збірник наукових праць

Актуальні проблеми права : теорія і практика.

Тематична спрямованість журналу: наукові статті з практичних та теоретичних проблем сучасного законодавства, оглядові та дискусійні статті. У журналі можуть бути опубліковані рецензії на наукові праці.

Відповідно до постанови Президії ВАК України від 12.06.2002 №1-05/6, рішення Президії ВАК України (протокол №1-05/4 від 14.10.2009 р.), постанови Президії ВАК України від 14 квітня 2010 р. №1-05/3, Наказу МОН України від 09.03.2016р. № 241 збірник затверджено як наукове фахове видання, в якому можуть публікуватися результати дисертаційних досліджень на здобуття наукових ступенів доктора і кандидата наук. Збірник наукових праць «Актуальні проблеми права : теорія і практика» зареєстрований у Міжнародному центрі ISSN (Франція, м. Париж), йому присвоєний міжнародний науковий серіальний номер ISSN 2218-5461.

Збірник наукових праць «Актуальні проблеми права: теорія і практика» внесений до Міжнародної наукометричної бази даних «IndexCopernicusInternational» (Польща). Режим електронного доступу до наукометричної бази: <http://journals.indexcopernicus.com/>

Періодичність видання – 2 рази на рік.

Відповідальність за точність поданих фактів, цитат, цифр і прізвищ несуть автори матеріалів. Редакція матеріали не рецензує і не повертає. У статтю можуть бути внесені зміни редакційного характеру без згоди автора. Редакційна колегія залишає за собою право відхилити неякісні або такі, що не відповідають поданим вище вимогам, матеріали без пояснення причин. Автори, надсилаючи матеріали до редакції, тим самим дають згоду на розміщення статей у відкритому доступі на сайті наукового збірника.

Редколегія може не поділяти світоглядних переконань авторів.

У разі передруку посилання на Збірник наукових праць «Актуальні проблеми права: теорія і практика» **обов'язкове**.

Статті подавати за адресою: 93400, місто Сєвєродонецьк, Луганська обл., проспект Центральний, 59-а.

Контактна особа: к.ю.н., доцент Капліна Галина Анатоліївна
моб. тел. 095-052-72-78. E-mail: galinakaplina61@gmail.com

Наукове видання

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ПРАВА:
ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА

ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ №32

(українською, російською та англійською мовами)

Відповідальний секретар	<i>Г.А. Капліна</i>
Оригінал-макет	<i>Т.В. Погорєлова</i>
Технічний редактор, коректор	<i>Т.В. Погорєлова</i>

Підписано до друку 20.01.2017.
Формат 60×84¹/₁₆. Гарнітура Times.
Умов. друк. арк. 18,2. Обл.-вид. арк. 18,9.
Наклад 100 прим. Вид. № 3113. Замов. № . Ціна договірна.

**Видавництво Східноукраїнського національного університету
імені Володимира Даля**

Свідцтво про реєстрацію: серія ДК № 1620 від 18.12.03 р.
Адреса видавництва: просп. Центральний, 59-А
м. Сєверодонецьк, 93400, Україна
E-mail: vidavnictvosnu.ua@gmail.com

Надруковано:
Відділ технічного обслуговування СНУ ім. В. Даля
Адреса: просп. Центральний, 59-А
м. Сєверодонецьк, 93400, Україна